

VERBALE DI ACCORDO

Addì 2 febbraio 2016, presso la sede di Unindustria Roma

tra

la società WIND Telecomunicazioni S.p.A., assistita da Unindustria Roma,

e

la SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL nazionali e territoriali, unitamente al Coordinamento Nazionale delle RSU;

Premesso che

- la conciliazione delle esigenze connesse con la vita sociale e familiare con quelle specifiche dell'attività lavorativa rappresenta un ambito in cui le parti ravvisano l'importanza di arricchire il complesso degli strumenti utilizzati sino ad oggi;
- la definizione di modalità lavorative flessibili rappresenta un elemento qualificante delle strategie delle parti sociali in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- al fine di implementare un sistema articolato, in grado di rispondere alle esigenze diversificate delle proprie risorse, l'Azienda, oltre a quanto disciplinato nel presente accordo, intende avviare la sperimentazione di ulteriori forme di flessibilità che consentiranno di rendere la propria prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, ferma restando la conservazione di tutti i trattamenti economici e normativi oltre che delle dotazioni lavorative;
- il telelavoro domiciliare è stato riconosciuto come fattore di modernizzazione delle organizzazioni e di flessibilizzazione dei processi produttivi, con ricadute positive anche sulle condizioni ambientali e della mobilità;
- l'Azienda ha comunicato la propria disponibilità ad avviare una sperimentazione del telelavoro domiciliare, per valutarne l'effettivo contributo alle politiche di work-life balance e l'impatto sull'efficienza organizzativa;
- l'Azienda applica il vigente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di Telecomunicazione (di seguito: CCNL TLC); le parti confermano la disciplina prevista all'art. 22 del suddetto CCNL TLC in quanto attuativa anche dell'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004 che ha recepito l'Accordo Quadro Europeo sul Telelavoro sottoscritto il 16 luglio 2002.

le parti concordano quanto segue

Definizione

Il telelavoro domiciliare comporta una modificazione del luogo di adempimento dell'obbligazione lavorativa e si riferisce alla situazione in cui l'attività viene prestata dal dipendente presso il proprio domicilio attraverso l'utilizzo di strumenti telematici.

L'effettuazione di prestazioni lavorative in regime di telelavoro consegue ad una scelta volontaria da parte del lavoratore interessato e del datore di lavoro: ciascuna della due parti, pertanto, potrà richiedere l'attivazione del telelavoro, ferma restando la possibilità, per l'altra parte, di rifiutare l'offerta; il rifiuto, da parte del lavoratore, di accedere alla modalità del telelavoro non potrà costituire motivo di risoluzione del rapporto di lavoro.

Il passaggio al regime di telelavoro avverrà sulla base di un accordo individuale, che dovrà essere stipulato per iscritto ed in tale circostanza i lavoratori presenteranno la documentazione richiesta.

Il telelavoro non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, così come disciplinato dal CCNL TLC; conseguentemente ai lavoratori operanti in regime di telelavoro continueranno ad applicarsi, salvo quanto disposto dal presente accordo, tutte le norme della contrattazione collettiva nonché le disposizioni aziendali.

Considerate la particolari modalità di svolgimento della prestazione le ordinarie funzioni gerarchiche di direzione, indirizzo e controllo saranno gestite per via telematica.

Parimenti il lavoratore che inizierà ad operare in regime di telelavoro è in organico nell'unità produttiva a cui risulta assegnato.

Al telelavoratore saranno riconosciute pari opportunità in materia di formazione, sviluppo professionale e trattamenti retributivi.

Ambito di applicazione e requisiti di adesione

Le parti convengono sull'opportunità di introdurre l'istituto del telelavoro domiciliare per quanti, nel rispetto delle esigenze tecnico-organizzative, siano interessati a tale modalità di lavoro, fermo restando che nella fase di prima applicazione, questo sarà concesso, coerentemente con gli obiettivi di efficienza connessi al piano di insourcing, ai lavoratori coinvolti nei processi di internalizzazione. Pertanto, in tale fase, il telelavoro riguarderà in particolare le attività di back office rivolte alla clientela fisso e mobile del consumer e professional e small & medium enterprise (SME) riguardanti, a titolo esemplificativo, le disattivazioni, le variazioni, i reclami e le richieste amministrative.

In tale fase il telelavoro potrà interessare un numero massimo di risorse entro il limite complessivo di almeno 80 unità.

L'estensione del telelavoro ad altri ambiti di attività formerà oggetto di verifica in sede di Commissione Pari Opportunità.

Le parti concordano che i requisiti necessari per l'attivazione del telelavoro saranno:

- idoneità della postazione domiciliare come di seguito specificato;
- copertura ADSL Infostrada nell'abitazione indicata come sede del telelavoro.

Per le attività diverse da quelle previste per la fase di prima applicazione e sopra identificate sarà richiesta un'anzianità di servizio di almeno un anno nella posizione di lavoro, ferma restando la necessità di una comprovata autonomia, che garantisca l'efficienza dei processi operativi.

A fronte di un numero di domande più elevato rispetto alle disponibilità, verranno utilizzati, in concorso tra loro, i seguenti criteri:

- necessità di accudire figli di età inferiore a 3 anni (sarà riconosciuta priorità alle richieste dei lavoratori con i figli più piccoli);
- necessità di assistere figli e/o parenti, purché conviventi, disabili;
- lavoratori affetti da disabilità;
- orario di lavoro part - time;
- distanza tra il domicilio del lavoratore e la sede di lavoro.

### Durata

Il telelavoro potrà essere concordato anche per un periodo predeterminato, di norma non superiore a 24 mesi, eventualmente rinnovabili, con un periodo di prova di 3 mesi nel corso del quale le parti possono recedere dal telelavoro.

In caso di sopravvenute e documentate circostanze riguardanti la condizione soggettiva del lavoratore, che non consentano la prosecuzione del telelavoro, l'Azienda si rende disponibile a consentire il ripristino delle ordinarie modalità lavorative presso i locali aziendali in anticipo rispetto al termine originario, purché siano trascorsi, di norma, almeno 9 mesi dall'attivazione del telelavoro.

Parimenti il telelavoro verrà meno in caso di assegnazione del dipendente, anche a seguito di modifiche strutturali e/o organizzative, ad una nuova attività con caratteristiche diverse da quelle descritte e per le quali non sia possibile lo svolgimento al di fuori dei locali aziendali senza pregiudizio dell'efficienza aziendale.

### Modalità di svolgimento

Le risorse operanti in regime di telelavoro domiciliare osserveranno lo stesso orario di lavoro applicato alle risorse della propria unità organizzativa che svolgano la medesima attività e che operino presso i locali aziendali e dovranno garantire la contattabilità in tale periodo.

Rimane comunque ferma la possibilità che Azienda e lavoratore concordino una diversa articolazione della prestazione lavorativa in termini di collocazione giornaliera della stessa, senza pregiudizio della sua durata complessiva, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e con le caratteristiche dell'attività.

Le parti si danno atto che per l'effettuazione delle timbrature in ingresso ed in uscita, che continueranno ad essere effettuate secondo le disposizioni aziendali vigenti, l'Azienda renderà disponibile un apposito software, che consentirà il collegamento ai sistemi aziendali.

In caso di imprevista, temporanea e giustificata impossibilità da parte del lavoratore a rendersi contattabile, lo stesso è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione al proprio responsabile.

Rimarranno altresì ferme le previsioni degli accordi vigenti in ordine a Ferie ROL, che dovranno essere utilizzati dal telelavoratore nelle quantità e con le modalità previste per le risorse della propria unità organizzativa che svolgano la medesima attività e che operino presso i locali aziendali. Il telelavoratore è tenuto a svolgere la propria attività secondo le istruzioni ricevute dall'Azienda con la medesima diligenza applicata dai lavoratori comparabili operanti nei locali aziendali e dovrà mantenere il segreto sulla propria attività e sui dati contenuti nei sistemi aziendali; inoltre non potrà esplicitare presso il domicilio attività lavorative diverse da quelle previste.

Rientri

Per quanto riguarda le misure da implementare per contrastare l'isolamento del telelavoratore, saranno previsti dei rientri periodici, di norma almeno uno e fino a quattro al mese, in sede (o in trasferta nell'eventuale diversa località) per motivi connessi allo svolgimento della prestazione ed in funzione delle caratteristiche dell'attività svolta. Le date dei rientri verranno comunicate con un preavviso minimo di 48 ore.

Oltre a questi il lavoratore sarà tenuto a rendere la propria prestazione presso i locali aziendali in caso di un rilevante malfunzionamento della postazione lavorativa installata presso il proprio domicilio (intendendosi per tale la situazione descritta nel successivo paragrafo "Strumenti di lavoro") ed a fronte di motivata richiesta dell'Azienda (a titolo esemplificativo: riunioni, corsi di formazione, ecc.), in quest'ultimo caso previo preavviso di almeno 48 ore.

Per tali rientri è esclusa la corresponsione dei trattamenti eventualmente previsti dalla normativa e dalle disposizioni aziendali in tema di trasferte e lavoro fuori sede.

Formazione

In considerazione delle specifiche modalità operative richieste dal telelavoro, l'Azienda prevede di avviare le necessarie iniziative, ulteriori rispetto a quelle obbligatorie per legge, rivolte non solo ai telelavoratori, ma anche ai responsabili ed ai colleghi, con l'obiettivo di sviluppare una cultura focalizzata sugli aspetti della performance individuale e della socializzazione a prescindere dalla presenza fisica nei locali aziendali.

Sicurezza sul lavoro

Nei confronti dei lavoratori operanti in telelavoro domiciliare si applicheranno le disposizioni di cui al D. Lgs 81/08 al fine di garantire il medesimo livello di tutela garantito ai lavoratori comparabili operanti in Azienda.

A tal proposito, il telelavoratore sarà debitamente informato sulle normative vigenti e sulle specificità del telelavoro, con particolare attenzione ai requisiti che dovrà possedere l'ambiente e la relativa postazione.

Per quanto concerne la postazione di lavoro, al fine di poter svolgere la propria attività il telelavoratore dovrà mettere a disposizione all'interno del suo domicilio uno spazio di dimensioni adeguate, attestandone la conformità alle previsioni di legge attraverso la compilazione di una "autocertificazione ambiente di lavoro" predisposta dall'Azienda, nonché dovrà contestualmente produrre la certificazione di conformità dell'impianto elettrico installato presso la sua abitazione, sottoscritta da un tecnico abilitato (ovvero presentare l'equipollente documentazione).

In caso di modifiche dei locali in cui il telelavoratore svolge la propria attività, dovrà darne preventiva comunicazione all'Azienda al fine di consentire la valutazione in ordine alla possibilità di prosecuzione del telelavoro.

Dovrà altresì impegnarsi preliminarmente a consentire eventuali visite da parte del RSPP e del RLS competente, previo congruo preavviso di almeno 5 giorni, per verificare la corretta applicazione delle norme a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro, relativamente alla postazione di lavoro ed agli strumenti informatici assegnati. Il telelavoratore dovrà inoltre segnalare tempestivamente al servizio di prevenzione e protezione aziendale eventuali situazioni che possano rappresentare un pericolo e porre in essere ogni opportuna cautela atta ad eliminarle.

Il telelavoratore dovrà inoltre prendersi cura della propria sicurezza, della propria salute, e di quella delle altre persone in prossimità del proprio spazio lavorativo, in conformità di quanto previsto dal D. Lgs. n° 81/2008, e applicare correttamente le disposizioni in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro relativamente alla postazione di lavoro ed alle strutture tecniche ad essa collegate. Resta comunque intesa la possibilità del dipendente di contattare il Medico Competente, l'RSPP e l'RLS per eventuali chiarimenti in merito.

**Strumenti di lavoro**

Sarà cura dell'Azienda fornire alle risorse operanti in telelavoro in regime di comodato d'uso apparecchiature a norma (un personal computer e gli accessori necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa), che il lavoratore sarà tenuto a conservare con la necessaria diligenza e ad utilizzare esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa (ivi incluse eventuali iniziative comunicazionali/formative), fermo restando che rimarrà a carico dell'Azienda la manutenzione ordinaria e straordinaria di tali apparati.

Considerate le particolari modalità di svolgimento della prestazione, le ordinarie funzioni gerarchiche inerenti il rapporto di lavoro subordinato saranno espletate per via telematica anche in relazione ai dati raccolti per la valutazione delle prestazioni del singolo lavoratore; è consentito, inoltre, attese le esigenze organizzative aziendali, l'utilizzo degli strumenti telematici anche per il monitoraggio della quantità e della qualità della prestazione del singolo operatore, anche tenuto conto di quanto definito in sede di contrattazione aziendale.

Al telelavoratore si applicheranno tutte le garanzie e tutele previste dal Codice in materia di dati personali di cui al D.lgs. n. 196/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

Quanto alla connessione ADSL, l'Azienda renderà disponibile un collegamento Infostrada da utilizzare per lo svolgimento dell'attività lavorativa; esclusivamente nel caso in cui il domicilio del lavoratore non fosse coperto dall'offerta commerciale di Infostrada potrà essere attivato il servizio di un altro operatore con caratteristiche equivalenti.

A fronte delle spese sostenute dal dipendente per lo svolgimento dell'attività lavorativa svolta in regime di telelavoro, l'Azienda erogherà al lavoratore un importo forfetario lordo mensile pari a € 40 lordi.

Le parti definiscono tale importo in senso onnicomprensivo e pertanto lo stesso non avrà incidenza su tutti gli istituti contrattuali o di legge diretti, indiretti e differiti. Pertanto, tale importo è escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

In caso di malfunzionamento dell'apparecchiatura necessaria per lo svolgimento dell'attività lavorativa, il lavoratore dovrà richiedere gli interventi tecnici per il ripristino della funzionalità, secondo quanto previsto dalle procedure aziendali, segnalando la circostanza anche al proprio responsabile per consentire allo stesso di assumere le opportune decisioni anche in ordine all'eventuale rientro in sede, che sarà comunque attuato nel caso in cui la funzionalità dei sistemi non possa essere ripristinata entro le 24 ore successive alla segnalazione.

L'Azienda sarà manlevata da qualsiasi responsabilità conseguente ad un utilizzo improprio delle apparecchiature assegnate, ovvero a situazioni di rischio procurate nell'utilizzo della propria postazione di lavoro a distanza.

In considerazione delle specifiche caratteristiche della prestazione lavorativa resa in modalità di telelavoro, per le giornate in cui questa verrà resa dal lavoratore presso il proprio domicilio l'Azienda darà corso al riconoscimento di un ticket restaurant del valore nominale di € 5,29; resta fermo che il lavoratore maturerà il ticket restaurant nell'importo definito dagli accordi vigenti per le giornate di rientro in Azienda, a qualunque titolo effettuato.

Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including at the top, bottom, and along the right margin. Some legible signatures include 'Vulli', 'G. Prodi', and 'Conti'.

