

Accordo sulla sperimentazione del telelavoro

Coerentemente con quanto definito nell'Accordo aziendale del 23 giugno 2014, la commissione composta dall'Azienda e dai Rappresentanti dei Lavoratori, a valle di un proficuo confronto, ha definito quanto riportato nei punti seguenti:

a. Definizione di telelavoro

Per telelavoro si intende la modalità di svolgimento dell'attività lavorativa che avvalendosi di tecnologie informatiche, pur potendo essere svolta nei locali dell'impresa, viene svolta al di fuori della stessa.

b. Inquadramento del lavoratore/lavoratrice

Il telelavoratore/telelavoratrice ha con l'Azienda un rapporto di lavoro subordinato e a tale lavoratore/lavoratrice viene applicato il CCNL Industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti e gli accordi aziendali vigenti.

b. Accesso al telelavoro

Il numero dei possibili dipendenti che potranno accedere al progetto di sperimentazione del telelavoro sarà pari a 20 risorse.

Fatte salve le valutazioni aziendali delle condizioni necessarie per l'accesso al telelavoro in relazione alle esigenze tecnico-organizzative, delle quali verrà fornita apposita comunicazione in sede di osservatorio (vedere punto l.), la sperimentazione si può applicare ai dipendenti a tempo indeterminato di Lottomatica S.p.A. (esclusi i dipendenti dei CEZ) e di L.I.S. S.p.A. che operano full time e non in turno.

La procedura per la richiesta di accesso al telelavoro sarà la seguente:

- Il lavoratore/lavoratrice interessato/a al telelavoro dovrà presentare apposita richiesta via mail alla Gestione del Personale indicando, sotto la propria personale responsabilità, eventuali motivazioni;

- Entro 30 giorni dal ricevimento di tale richiesta la Direzione HR comunicherà al richiedente l'eventuale accoglimento; in tal caso indicherà le modalità attuative che saranno indicate in una lettera – Accordo tra Azienda e dipendente – che sancirà la costituzione di un rapporto di telelavoro.

In via prioritaria, qualora fossero presentate più richieste, costituiranno condizioni di priorità le seguenti casistiche:

- rientro dalla maternità (anche in caso di adozione);
- esistenza delle circostanze che danno titolo a fruire del congedo previsto dall'art. 4, comma 2, Legge n. 53/2000, DM 278/2000 ed art. 11 lettera B) del C.C.N.L. industria metalmeccanica e della installazione di impianti (in alternativa al congedo stesso).

Altre eventuali condizioni soggettive diverse da quelle suddette, purché rilevanti, saranno comunque prese in considerazione.

In presenza di situazioni costituenti condizioni di priorità, i lavoratori che intendono accedere al telelavoro dovranno presentare idonea documentazione comprovante la sussistenza delle stesse.

La richiesta di accedere al progetto sperimentale sarà esaminata dalla Direzione HR, considerando se:

- l'attività del lavoratore/lavoratrice può essere svolta a distanza, mediante l'utilizzo abituale di mezzi telematici, senza compromettere la produttività, i risultati attesi o il lavoro dei colleghi;
- il/la lavoratore/lavoratrice può mettere a disposizione un ambiente idoneo allo svolgimento dell'attività in telelavoro;

Ai/alle lavoratori/lavoratrici può essere chiesto di rientrare in sede per incontri di lavoro con la frequenza necessaria in relazione alla posizione di lavoro coperta; almeno un giorno lavorativo ogni mese è prevista la presenza in sede anche per incontrare i membri dell'osservatorio.

Prima della comunicazione ai partecipanti la commissione si riunirà al fine di fare il punto sul progetto (richieste pervenute, accoglimento, etc...).

c. Durata

La durata del progetto di sperimentazione del telelavoro è di 12 mesi a partire dalla data in cui il primo lavoratore/lavoratrice sarà impiegato/a nel telelavoro.

Sin da ora le Parti concordano di incontrarsi, due mesi prima della scadenza della presente intesa per valutare la redazione di un accordo definitivo.

d. Dotazione tecnologica e postazione di lavoro

Per lo svolgimento dell'attività di telelavoro l'Azienda fornirà la postazione di lavoro con tutte le attrezzature informatiche e di comunicazione necessarie allo svolgimento delle mansioni affidate.

Tale dotazione dovrà essere conforme alle vigenti disposizioni di legge in tema di sicurezza e tutela della salute.

Il/la lavoratore/lavoratrice è responsabile del corretto utilizzo, ai soli fini lavorativi, degli strumenti di lavoro forniti dall'Azienda.

Il/la lavoratore/lavoratrice darà immediato avviso all'Azienda in caso di interruzioni del collegamento telematico, guasti o malfunzionamenti degli strumenti di lavoro.

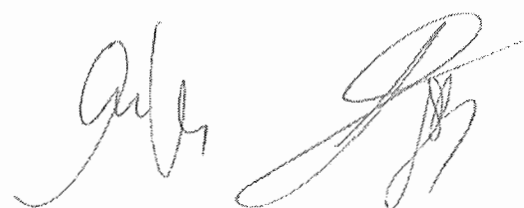
e. Formazione

In aggiunta ai percorsi formativi previsti per la generalità dei lavoratori, l'accesso al telelavoro potrà essere supportato da specifici moduli rivolti alle persone direttamente coinvolte.

f. Diritti sindacali

I dipendenti in regime di telelavoro conservano intatti i diritti sindacali esistenti.

La modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in telelavoro non modificherà le attuali forme di comunicazione fra RSU e dipendenti.



g. Sicurezza

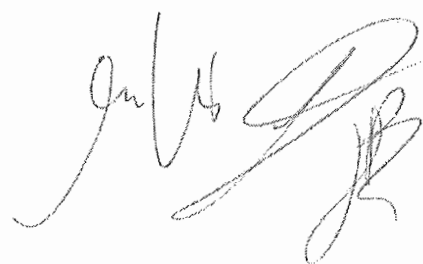
Ai/alle lavoratori/lavoratrici svolgenti la prestazione in modalità di telelavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i dipendenti che svolgono analoga attività lavorativa in Azienda.

Costituisce condizione necessaria per l'accoglimento della richiesta di telelavoro che il/la lavoratore/lavoratrice:

- presenti la certificazione di conformità dell'impianto elettrico installato presso l'abitazione ovvero l'equivalente documentazione richiesta dalle normativa vigente;
- dia il proprio esplicito consenso a permettere, previa richiesta, le visite (concordate e con un preavviso di almeno 5 giorni) da parte del RSPP e del RLS 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 alle attrezzature tecniche ad essa collegate;
- sollevi formalmente l'Azienda da qualsiasi responsabilità in merito ad eventuali infortuni in cui dovessero incorrere il/la lavoratore/lavoratrice o i terzi, qualora gli stessi siano riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate, ovvero a situazioni di rischio procurate nell'utilizzo della propria postazione di lavoro a distanza.
- Mantenga la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale adottando tutte le precauzioni necessarie a garantirne la salvaguardia.

h. Utilizzo dei dati riguardanti le prestazioni

Le Parti convengono esplicitamente che i dati relativi alla quantità e alla qualità delle prestazioni, verranno raccolti dall'Azienda per mezzo dei sistemi – informatici e/o telematici di cui si avvarrà il telelavoratore.

Handwritten signature and initials, possibly 'AP', in blue ink.Handwritten signature in blue ink.

i. Osservatorio

Le Parti concordano di costituire l'Osservatorio nel momento in cui il primo/a lavoratore/lavoratrice inizierà a svolgere l'attività lavorativa in telelavoro.

L'Osservatorio avrà il compito di incontrare una volta al mese i/le telelavoratori/telelavoratrici collettivamente o singolarmente in caso si evidenzino esigenze particolari e dovrà redigere documenti relativi alla sperimentazione utili alla redazione di un accordo definitivo che disciplini la materia. L'Osservatorio sarà composto da 4 membri di parte sindacale e 3 di parte aziendale.

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente accordo, si fa espresso rinvio al citato Accordo Interconfederale 9 giugno 2004.

