

Roma, Milano 28 luglio 2015

## ACCORDO SULL'INTRODUZIONE DEL TELELAVORO A DOMICILIO VOLONTARIO

Il giorno 28 luglio 2015 la delegazione Aziendale composta da Marta Savino, HR Director e le delegazioni sindacali RSU FIOM e le OO. SS. AA. si sono incontrate per esaminare e condividere la disciplina dell'Istituto del TeleLavoro a Domicilio Volontario (di seguito TLDV).

Tale disciplina normerà un progetto sperimentale in vigore per mesi 12 a partire dalla presente data.

### PREMESSE

Le parti hanno più volte dialogato sulla necessità di una sempre migliore armonizzazione fra la vita familiare e quella professionale, anche alla luce delle modalità sempre più stringenti con cui i progetti devono essere portati a compimento.


Le Parti, concordano nel ritenere che lo strumento del TLDV sia utile alla realizzazione di un modello *Work-Life Balance*.


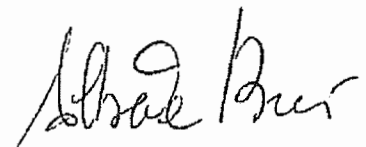
L'accordo nasce anche da un'esigenza espressa dai lavoratori, anche per risparmiare tempo e denaro attualmente spesi in spostamenti verso la sede di lavoro, a tutto vantaggio della qualità di vita e della produttività.

Azienda, RSU FIOM e OO.SS.AA. richiamano integralmente l'accordo l'Accordo Interconfederale del 9.06.2004 che recepisce l'accordo Quadro Europeo 16 giugno 2002.

Le Parti intendono definire una disciplina di TLDV che avrà una vigenza di 12 mesi a decorrere dalla firma del presente accordo; la definitiva conferma dello stesso è subordinata all'esito di un incontro che si terrà allo scadere del 12 mesi a partire dalla firma del presente accordo, nel quale le Parti analizzeranno gli effetti di tale intesa sui dipendenti anche in base agli sviluppi della normativa in merito.

Le Parti concordano che per quanto non esplicitato nel presente accordo, si fa riferimento a quanto previsto nell'Accordo Interconfederale del 9.06.2004 che si intende richiamato integralmente.

S.D. M. Ripani 



### 1. Definizione

Le Parti convengono sulla seguente definizione delle prestazioni professionali fornite in TLDV:

Il TLDV è un'attività lavorativa svolta interamente o in parte fuori dalla sede di lavoro in sostituzione dell'attività svolta in sede, favorita dall'utilizzo di tecnologie che permettono e facilitano le comunicazioni tra l'azienda e i dipendenti.

### 2. Normativa vigente

Le Parti intendono definire una disciplina del TLDV in Aubay coerente con la vigente normativa e con l'accordo Interconfederale del 9.06.2004, nonché con i CCNL presenti in azienda.

In caso di innovazioni legislative dell'Istituto del telelavoro le Parti si incontreranno al fine di recepirne i contenuti nel presente accordo.

Inoltre, per quanto attiene alle condizioni di lavoro, il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti garantiti dalla Legislazione, dai CCNL di categoria e da eventuali CIA vigenti, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'Impresa.

### 3. Requisiti per l'ammissibilità

Il TLDV sarà consentito ad un numero di dipendenti compatibile con le possibilità tecniche e organizzative aziendali, per un periodo massimo di 6 mesi rinnovabile. I lavoratori devono avere rapporto di lavoro a tempo indeterminato/ determinato, esclusi i lavoratori in periodo di prova e i lavoratori addetti a presidi di segreteria (receptionist e autisti).

La sperimentazione sarà effettuata *prioritariamente* per i lavoratori che operano su tutte le sedi aziendali, Milano, Roma, Torino e Reggio Calabria.

Eventuali altri lavoratori potranno fare domanda solo previa verifica con il Business Unit Director di fattibilità per il cliente sul quale sono allocati.

I dipendenti saranno pertanto individuati dall'azienda fra coloro che avranno presentato domanda, dopo un'attenta valutazione sia della tipologia di lavoro svolta dal richiedente, sia della sua situazione gestionale e delle motivazioni poste a supporto della domanda stessa, in base ai seguenti criteri:

a) situazioni generiche di interesse personale nell'evitare quotidianamente il tragitto casa- lavoro.

b) conservazione dell'equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali integrando e/o sostituendo il ricorso non necessario alla sospensione del rapporto di

S.D.A. *Suppli*

*AL* *Albergo*

*Albergo*

lavoro con aspettative facoltative post-partum per necessità di assistere figli entro il 6° anno di vita;

c) eventuali lunghe assenze per la malattia del bambino fino al 12° anno di vita;

d) necessità di assistere in modo continuo e prolungato i genitori, il coniuge, i figli affetti da grave e cronica malattia, portatori di handicap o vittime di infortunio che comportino un impegno particolare del dipendente nell'assistenza delle persone sopra indicate;

e) situazioni documentate di grave disagio personale o familiare nel quale incorra il dipendente.

La domanda dovrà essere presentata al proprio Referente ( PM o, in assenza, CM o BUD) e alla direzione Human Resources.

L'approvazione sarà dietro parere favorevole di entrambi i destinatari.

Le parti si danno atto del carattere sperimentale dell'Accordo e, a tal fine, concordano sulla volontarietà e reversibilità dei progetti sperimentali di telelavoro disciplinati dalle seguenti disposizioni attuative.

A tale proposito Aubay s'impegna ad aggiornare semestralmente le RSU sul numero di dipendenti a cui eventualmente si reputa possibile l'estensione del TLDV, ed in generale ad Informare le RSU in merito all'andamento del suddetto regime lavorativo.

#### **4. Inserimento del dipendente in TLDV nell'organizzazione aziendale e aspetti retributivi.**

Le Parti si danno atto che il TLDV, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che non incide sull'inserimento del dipendente nell'organizzazione aziendale e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Il livello retributivo non viene modificato dalla condizione di telelavoratore.

Per ogni giornata effettuata in regime di TLDV in considerazione della condizione di miglior favore rappresentata dal TLVD, l'azienda non corrisponderà il trattamento del pasto.

Ogni giornata di rientro prevede la regolare corresponsione del trattamento pasto.



#### **5. Sede di lavoro**

L'inserimento del dipendente nella condizione di TLDV non costituisce ragione di variazione della sua sede di lavoro.

#### **6. Assegnazione degli strumenti di telelavoro**

S. D. U. S. Pignani

A. Chiodi  
R.L.

Al dipendente inserito nella sperimentazione del TLDV saranno consegnati i supporti e le apparecchiature tecniche necessarie allo svolgimento del suo lavoro da postazione remota.

Le applicazioni necessarie verranno valutate di volta in volta a seconda delle attività. In linea di massima si fa riferimento a connessione Internet, pc portatile, telefono cellulare.

## 7. Regimi d'orario

L'inserimento del dipendente nel regime di TLDV non modifica il regime orario applicato alla persona.

La prestazione in TLDV verrà svolta nel rispetto delle previsioni legali e contrattuali in materia di orario di lavoro, nonché nel rispetto dell'articolazione oraria applicata nella struttura organizzativa di appartenenza.

Non sarà riconosciuto al dipendente alcun trattamento retributivo e normativo aggiuntivo nel caso in cui la prestazione sia resa, in base ad una libera scelta del dipendente ancorché accettata dal proprio responsabile, in orari diversamente distribuiti e premesso che ciò non può e non deve contrastare con esigenze organizzative, funzionali e tecniche dell'azienda.

Nel caso in cui ciò fosse comandato dalla linea manageriale, fermo restando l'eccezionalità di tale prestazione, saranno applicati i trattamenti previsti dalle norme dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali ed Aziendali.

Il dipendente deve comunque garantire per ogni giornata lavorativa a domicilio una fascia di coincidenza di minimo 3 ore fra l'attività svolta a domicilio e l'orario di lavoro della sede di appartenenza.

E' previsto almeno un rientro settimanale del dipendente presso la sede di lavoro, da concordarsi con il Responsabile della struttura, per motivi connessi allo svolgimento della prestazione, alla pianificazione del lavoro e ad ulteriori necessità di integrazione e comunicazione diretta e, in generale, di eventuali regolarizzazioni della propria posizione amministrativa.

Il rientro settimanale può essere derogato se in accordo col proprio Responsabile.

Rientri aggiuntivi potranno inoltre essere disposti dal Responsabile della struttura per ulteriori esigenze quali la partecipazione del dipendente a riunioni, ad interventi formativi non previsti in modalità e-learning, prolungati malfunzionamenti o guasti che non consentano il regolare svolgimento della prestazione lavorativa o a seguito di motivata richiesta del dipendente o per esigenze di natura tecnico organizzativa.

Per il rientro aggiuntivo è previsto un preavviso di almeno 12 ore.

E' dato per scontato che, qualora si dovessero verificare problemi improvvisi con il funzionamento degli apparati messi a disposizione che dovessero pregiudicare l'attività lavorativa giornaliera, il lavoratore è tenuto a recarsi nella propria sede di lavoro con la massima tempestività.

S. Di. Spavati

Albano

Albano

## 8. Controllo attività

Aubay ha facoltà di verificare, nel rispetto del diritto di riservatezza di cui all'art.5 dell'Accordo Interconfederale 9.6.2004, le prestazioni professionali fornite in regime di TLDV, senza che ciò costituisca violazione del divieto di controllo a distanza del telelavoratore.

In merito alla protezione di dati si fa riferimento a quanto previsto dall'art.4 dell'Accordo Interconfederale 9.6.2004.

## 9. Diritti collettivi e canali informativi

I telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'Azienda così come previsto dall'art.10 dell'Accordo Interconfederale 9.6.2004. Gli stessi potranno partecipare a tutte le iniziative sindacali presso la sede aziendale. I canali informativi tra le RSU e i dipendenti saranno mantenuti attraverso gli attuali e i consueti strumenti informativi a disposizione delle OO.SS.AA. (bacheca sindacale intranet e posta elettronica aziendale).

Allo scopo di monitorare e verificare gli effetti e le conseguenze del presente accordo sulla organizzazione del lavoro e sulla qualità della vita dei dipendenti interessati, Aubay fornirà annualmente alle Rsu e alle OO.SS. dati statistici disaggregati indicanti il numero, il sesso, la categoria contrattuale, la sede di lavoro, gli orari di lavoro (full time/part time/turnisti) dei lavoratori interessati

## 10. Prevenzione e sicurezza

Aubay S.p.A., in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 e successive modifiche ed integrazioni, dichiara che le apparecchiature fornite al personale in TLDV rispettano le norme e gli standard di sicurezza vigenti e risultano certificate allo scopo di cui trattasi.

Aubay S.p.A. si impegna ad informare il personale in TLDV delle politiche aziendali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare ma non esclusivo riferimento alle modalità di utilizzo delle apparecchiature fornite, alle caratteristiche di una corretta postazione di lavoro, alle modalità di svolgimento dell'attività ed alla protezione degli occhi e della vista. (ALLEGATO A).

I dipendenti hanno l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali ricevute, di utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni fornite e di prendersi cura della propria salute e sicurezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa (VEDASI ALLEGATO A).

I lavoratori in TLDV, nel caso in cui la postazione sia ubicata presso la loro abitazione, sono tenuti a consentire, con modalità concordate e previo preavviso, l'accesso alle attrezzature di cui hanno l'uso da parte degli addetti alla manutenzione, nonché del datore di lavoro o di un suo delegato, per la risoluzione

S. DA. Spagnoli

Alberto Bur

Handwritten signature on the right margin.

di eventuali problemi tecnici o per la verifica della corretta applicazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

I dipendenti in TLDV sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria secondo il protocollo definito dal Medico competente.

Essi possono, qualora lo ritengano necessario, rivolgersi al proprio Responsabile, al Medico Competente, al Servizio di Prevenzione e Protezione o al Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza al fine di chiedere eventuali informazioni in merito all'applicazione delle norme a tutela della salute e della sicurezza del lavoro.

Il Medico Competente può, inoltre, essere consultato anche per qualsiasi disturbo o problema di salute riconducibile all'attività svolta, per il tramite della funzione aziendale preposta alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

I dipendenti saranno informati e potranno partecipare a tutti i programmi preventivi di salute promossi da Aubay S.p.A..

Il telelavoratore può chiedere ispezioni così come previsto dall'art.7 dell'Accordo Interconfederale 9.6.2004.

#### 11. Infortunio e assicurazioni

Le Parti convengono di svolgere un'azione congiunta nei confronti dell'INAIL e delle Istituzioni preposte al fine di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del TLDV nei locali domestici.

Nell'eventualità di un infortunio subito dal dipendente in TLDV, questi dovrà fornirne tempestivamente informazione dettagliata a Aubay S.p.A. (funzione Amministrazione del Personale), che provvederà agli adempimenti di legge, informando gli enti e le autorità competenti anche sulla localizzazione, tempificazione e modalità di TLDV in atto al momento dell'infortunio subito dal dipendente.

L'azienda si farà carico di stipulare una polizza caso invalidità e caso morte che sarà allegata al presente accordo.

La polizza prevede una copertura così articolata:

- caso invalidità ( a partire dal 3% della percentuale totale di invalidità riconosciuta) , 1 volta la ral fino ad un massimo di 50.000 euro
- caso morte, 2 volte la ral fino ad un massimo di 100.000 euro.

S. D'Alba Superchi St Albada/Ran

## 12. Formazione

I dipendenti in TLDV potranno accedere agli stessi percorsi formativi, identici per accessibilità e contenuti, degli altri colleghi operanti presso le sedi aziendali. I telelavoratori dovranno ricevere una formazione specifica su tale forma di organizzazione del lavoro così come previsto dall'art.9 dell'Accordo Interconfederale 9.6.2004.

## 13. Diritti di informazione

Aubay S.p.A. organizza i propri flussi di comunicazione in modo da garantire un'informazione rapida, efficace e completa a tutti i dipendenti per offrire pari condizioni ai dipendenti in TLDV.

## 14. Riunioni e convocazioni aziendali

In caso di riunioni programmate dall'Azienda, il dipendente in TLDV, informato tempestivamente con almeno 24 ore di anticipo, deve rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa.

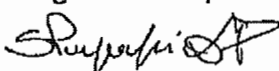
Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

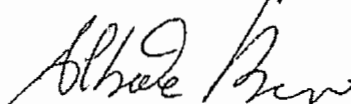
## 15. Prestazione lavorativa

Il dipendente in TLDV rimane in organico presso l'unità produttiva di origine per la durata del periodo di attività in regime di TLDV.

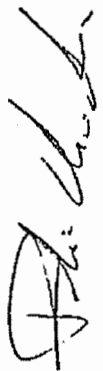
I rapporti di TLDV saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

volontarietà e accettazione di entrambe le parti, previa valutazione, da parte dell'Azienda, della compatibilità del TLDV con la mansione e con la collocazione organizzativa del richiedente; durata temporanea (massimo 6 mesi rinnovabile), come previsto dal presente accordo; definizione concordata tra le parti della frequenza dell'attività di TLDV, così come definito all'art.1, che, fatti salvi i periodi di ferie, corsi di istruzione, malattia e altre assenze giustificate, prevede un'alternanza fra attività svolta a domicilio e attività svolta presso la sede aziendale, come sarà definito nei singoli accordi individuali. Saranno infatti previsti rientri settimanali in azienda sia programmati sia su convocazione aziendale, sia su richiesta, accettata, da parte del dipendente; possibilità di reversibilità del rapporto, su richiesta motivata di una delle due Parti avanzata con preavviso minimo di 1 settimana, senza pregiudizio del mantenimento del rapporto lavorativo nel rispetto delle norme contrattuali riguardanti il profilo professionale e della qualifica e senza prescindere

S. DA. 







dalle esigenze logistiche dell'Azienda; pari opportunità rispetto ai percorsi di carriera, iniziative formative e sviluppi professionali; garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale ossia di analoghi livelli qualitativi e quantitativi rispetto alla stessa attività svolta nei locali aziendali.

#### 16. Contratto di telelavoro a domicilio

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro a domicilio concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di trasformazione delle modalità di lavoro. Tale accordo è condizione necessaria per la trasformazione di un rapporto di TLDV.

#### 17. Disposizioni finali

Al termine della sperimentazione la società effettuerà una verifica, anche economica, sulle risultanze della stessa al fine di concordare l'opportunità del rinnovo dell'Accordo con le modifiche e gli aggiustamenti evidenziati come necessari dalla sperimentazione.

Le presenti disposizioni attuative rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite o modificate da innovazioni legislative o contrattuali.

AUBAY SPA  
Marta Savino  
Human Resources Director



RSU FIOM

Alberta Bucci  
Luisa Mucedero  
Fabio Micantoni  
Gionata Besacchi  
Sergio D'Andrea  
Sabrina Pugnaghi

OO.SS.AA. FIOM-GGIL

Debora Farronato

Claudio Di Mambro

