Protocollo sul Telelavoro

Milano, 10 Aprile 2000

Tra la SISAL SPA, rappresentata da Andrea Orlandini, Cristina Bacchiega, Marco Vigini

e le OO.SS.
Filcams CGIL, rappresentata da Piero Marconi
Fisascat CISL, rappresentata da Pierangelo Raineri
Uiltucs UIL, rappresentata da Bruno Pilo
e da una delegazione di strutture territoriali e rappresentanze sindacali aziendali

Con riferimento al protocollo di relazioni sindacali sottoscritto in data 10/4/00 ed in attuazione dell'accordo 5/11/99, si stabilisce quanto segue:

Premessa

Le parti concordano nel ritenere che lo sviluppo di nuove tecnologie della comunicazione potrà incidere profondamente sugli assetti organizzativi della società grazie all'uso di tecnologie informatiche che molto rapidamente si rinnovano ed offrono continuamente nuove opportunità comunicative e nuovi modelli organizzativi aziendali.
Tra queste le modalità di lavoro più flessibili possono fornire una risposta a importanti esigenze economico-sociali, quali il miglioramento della qualità della vita, la gestione dei tempi di lavoro, l'integrazione delle categorie più deboli.
Le Parti inoltre si danno reciprocamente atto che il telelavoro rappresenta una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa subordinata, in attuazione di quanto previsto dalla Dichiarazione Congiunta allegata all'accordo di rinnovo 29.11.1996 del

CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, convengono di realizzare il presente accordo sul lavoro a distanza attraverso nuove tecnologie:

Art. 1 Definizione

Il presente accordo riguarda i rapporti svolti in regime di lavoro dipendente.
Il telelavoro rappresenta una variazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, le cui tradizionali dimensioni di spazio e tempo - in virtù dell'adozione di strumenti di lavoro informatici e/o telematici - risultano essere svolte in un luogo decentrato rispetto a quello aziendale tradizionale.
A mero titolo esemplificativo, si elencano, inoltre, alcune possibili dislocazioni di lavoro:

1) telelavoro per customer service;
2) hoteling, ovvero una postazione di lavoro di riferimento in azienda per i lavoratori che svolgono le loro mansioni prevalentemente presso realtà esterne.
3) Telecentro

Art. 2 Sfera di applicazione

Il presente protocollo si applica ai lavoratori il cui rapporto di lavoro sia regolato dal CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, che si intende integralmente richiamato in quanto compatibile con le norme contenute nel presente protocollo.

Art. 3 Prestazione lavorativa

I rapporti di lavoro possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto a rapporti in essere svolti nei locali tradizionali dell'impresa dietro consultazione delle OOSS. Stipulanti o loro articolazioni territoriali e RSU/RSA .

Resta inteso che il lavoratore è in organico presso l'unità produttiva ove ha sede la funzione per la quale si fa ricorso al telelavoro ovvero, in caso di instaurazione del rapporto ex novo, presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione.
I rapporti di lavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

1. volontarietà delle parti;
2. Precedenza rispetto a nuove opportunita' di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle Parti;
3. pari opportunità rispetto a progressioni di carriera che si determineranno in azienda, fermo restando la disponibilità alla mobilità presso altre sedi.
4. definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di telelavoro, quali la predeterminazione dell'orario, nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
5. esplicitazione dei legami funzionali che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali. Gli agenti della instaurazione e/o trasformazione della nuova modalità di lavoro sono rispettivamente l'impresa ed i lavoratori tramite accordo sindacale.

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le Parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro.
Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione o trasformazione del lavoro.

Art 4 Orario di lavoro

Per il telelavoro l'orario di lavoro sarà di ore 38 (rif. CCNL art. 32 lettera C), salvo esigenze specifiche che dovranno essere concordate preventivamente con le OO.SS. e RSU/RSA. Eventuali orari partime saranno rapportati anch'essi alle 38 ore settimanali.
La speciale natura del tipo di attività del telelavoro richiede pause e cambi di attività nel corso della giornata. Vengono pertanto previste due pause giornaliere di 20 minuti complessivi.
La funzionalità di programmazione dei centralini garantiranno che il numero delle attivita' sia equilibrato tra i lavoratori e che le pause di riposo siano rispettate.

Per i lavoratori già occupati di cui all'accordo 5/11/99, salvo diverse pattuizioni individuali, le prestazioni in telelavoro verranno effettuate dal lunedì al venerdì in una fascia oraria dalle ore 8.00 alle ore 20.00.

Art. 5 Trattamento Economico

Le Parti convengono che, fermo restando quanto previsto dal secondo livello di contrattazione di cui al CCNL terziario in vigore, la retribuzione per il lavoratore è quella prevista dallo stesso CCNL.

Vengono inoltre istituiti, con decorrenza 1/5/00 i seguenti trattamenti aziendali:

A) Lavoratori precedentemente occupati che, in relazione all'accordo 5/11/99 scelgano di trasformare la propria modalita' operativa in telelavoro:

- Trattamento previsto dal CCNL;
- Indennita' forfetaria spese telelavoro e reperibilità= 260.000 mensili X 12 mensilita', le parti si danno atto che tale indennità è sostituiva e non aggiuntiva dell'indennità di disponibilità attualmente percepita dalle persone interessate;
- Ticket Restaurant del valore unitario di Lit. 12.000 per ogni giornata di effettiva presenza lavorativa;
- Tali lavoratori manterranno il loro attuale livello di inquadramento. La loro attuale retribuzione verrà riproporzionata al partime e le eccedenze sul minimo contrattuale non potranno essere assorbite da futuri aumenti derivanti da rinnovo di CCNL.

B) Lavoratori di nuova assunzione in telelavoro:

- Trattamento previsto dal CCNL
- Indennita' spese telelavoro e reperibilità= 115.000 mensili X 12 mensilita' da rapportarsi alle effettive ore di lavoro.

Art. 6 Sistema di comunicazione

Il sistema di comunicazione è garantito dal sistema informativo aziendale, che permette un costante canale comunicativo in tempo reale.

Art. 7 Riunioni e convocazioni aziendali

In caso di riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico/organizzativo, il lavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Art. 8 Controlli a distanza

L'Azienda è tenuta ad illustrare preventivamente alle Parti sociali le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.
Eventuali visite di controllo del datore di lavoro dovranno essere concordate con il lavoratore, con congruo anticipi rispetto all'effettuazione.

Art. 9 Diritti sindacali

Ai lavoratori che espletano il telelavoro viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge in azienda, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione a cura dell'azienda.
Tale diritto è finalizzato a consentire ai lavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso in azienda.
L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente CCNL.

Art. 10 Organizzazione aziendale

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

Art. 11 Diligenza e riservatezza

Il lavoratore è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro.
Il lavoratore non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

Art. 12 Formazione

Le Parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinchè siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al lavoro.
La natura della formazione potrà essere:

- Aggiornamento sulle Tecnologie;
- Aggiornamento sulle tecniche di comunicazione;
- Aggiornamento su prodotti e servizi;
- aggiornamento tecniche di vendita;
- utilizzo strumenti informatici.

La formazione per i dipendenti del telelavoro sarà pari ad almeno 24 ore annue.

Art. 13 Diritti di informazione

L'azienda è tenuta ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni a coloro i quali sono meno presenti in azienda.
Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della Legge 300/70, il datore di lavoro provvederà ad inviare al domicilio di ciascun lavoratore copia del CCNL applicato, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità.
Eventuali comunicazioni aziendali o sindacali ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici.

Art. 14 Postazione di lavoro

Il telelavoro sarà dotato di tutta l'idonea attrezzatura per lavorare nel pieno rispetto del CCNL e delle leggi in materia di sicurezza del lavoro. In particolare verrà posta attenzione alla ergonomia delle sedie, alla cuffia telefonica a basse emissioni come da normativa CEE. Nel caso di telelavoro dislocati presso l'abitazione del singolo individuo il datore di lavoro provvede alla installazione di una postazione di lavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa.
La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro.
Le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di Lavoro presso il domicilio del lavoratore sono a carico dell'azienda.

Art. 15 Interruzioni tecniche

Interruzioni nel circuito telematico od eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà ad intervenire perché il guasto sia riparato.

Le parti concordano che nei casi di impossibilita' tecnica di fornire prestazioni di cui al comma precedente, l'azienda si fara' carico comunque di una prestazione lavorativa fino ad **4** ore.
Per interruzioni superiori ad 4 ore il lavoratore usufruira' degli istituti contrattuali previsti (ferie, ex festivita', rol) fino ad un massimo di tre giornate, trascorse le quali l'azienda si fara' carico della normale retribuzione.

Art. 16 Misure di protezione e prevenzione

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni e dall'accordo interconfederale sulla sicurezza nei luoghi di lavoro 18.11.96, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile aziendale di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate.
Ciascun addetto al lavoro è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.
In ogni caso, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 626/94, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati.
Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni.
Le parti convengono che l’azienda procederà alla stipula di una apposita convenzione per l'assicurazione dei locali in cui si svolge la prestazione di lavoro, nonché della persona e dei terzi che fisicamente vi accedono.
In caso di lavoro con postazione fissa è previsto che sia installato un personal computer con video fisso o comunque con monitor a matrice attiva.
I lavoratori dovranno essere informati sul corretto uso degli strumenti, in particolare - alla luce del D.Lgs. 626/94 - circa le pause necessarie da parte di chi utilizza videoterminali.

Art. 17 Infortunio

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 Lavoro nei locali domestici e decentrati.

Art. 18 Incontri di verifica e Armonizzazione alle norme di Legge

Decorsi sei mesi dalla firma del presente accordo, le parti si incontreranno per verificare lo stato di attuazione ed eventuali ulteriori campi di applicazione.
In caso di diversa regolamentazione legislativa dell'istituto del telelavoro le parti si incontreranno al fine di esaminare ed armonizzare le disposizioni contenute nel presente accordo.

Per le OO.SS. per SISAL S.p.A.