VERBALE DI ACCORDO

Addi' 10 gennaio 2019

Tra

la Società ALPITOUR S.p.A., nelle persone di Ornella Dalmasso e Claudia Dalmasso

e

le Organizzazioni Sindacali

FILCAMS/CGIL nazionale e territoriale, nelle persone di Luca De Zolt e Lorena Cardone

FISASCAT/CISL nazionale e territoriali, nelle persone di Elena Maria Vanelli, Olga Longo e Enrico Solavagione

le RSA Alpitour Spa

premesso che

In data 13 aprile 2018 era stato siglato un Contratto Integrativo Aziendale che prevede al punto 5 l'avvio – a titolo sperimentale – dello Smart Working, definendone il quadro normativo generale in apposito accordo,

in pari data era stato siglato un accordo che definiva le regole per l'avvio di un progetto a titolo sperimentale di Smart Working, che coinvolgeva i dipendenti addetti all'Operativo Vendite Torino,

in data 25 settembre 2018 e' stato siglato un accordo che estende la possibilità di effettuare lavoro in Smart Working alla U.O. Operativo Vendite Torino anche al turno orario con copertura fino alle 19.00 e ai Responsabili e Assistenti della medesima U.O. (nel limite massimo di 4 giorni al mese),

in data 29 ottobre 2018 e' stato siglato un accordo che prevede – a decorrere dal 12/11/2018 – l'estensione alla U.O. Operativo Call Center Web,

tutto cio' premesso e in applicazione del Contratto Integrativo Aziendale e degli accordi sopra citati, le parti concordano quanto segue

DESTINATARI E CONDIZIONI

Si confermano i destinatari e le condizioni definiti negli accordi in premessa per un ulteriore periodo di un anno fino al 31 gennaio 2020.

Le parti si impegnano ad incontrarsi nei mesi di gennaio e febbraio 2019 per valutare la possibilità e le condizioni per estendere lo Smart Working ad altre U.O. aziendali.

Lo Smart Working potrà essere effettuato dai collaboratori alle seguenti condizioni:

- Essere dipendenti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- Aver presentato la richiesta di adesione volontaria allo Smart Working;
- Avere sottoscritto apposito regolamento per ricevuta ed accettazione;

Per quanto riguarda gli attuali destinatari dello Smart Working e in attesa di definire le condizioni e possibilità di estensione del lavoro in Smart Working alle altre U.O. aziendali, in caso di cambio di U.O. decade la possibilità di lavoro in Smart Working.

DOVE PUO' ESSERE SVOLTO LO SMART WORKING

In regime di Smart Working il lavoratore potrà svolgere la prestazione di lavoro al di fuori della sede di lavoro – di norma - per un numero massimo di 6 giorni al mese per i lavoratori con orario Part Time verticale, e per un massimo di 12 giorni al mese per i lavoratori con contratto Full Time o Part Time orizzontale o Part Time ciclici nei mesi in cui la prestazione lavorativa e' di 40 ore settimanali. Ciò premesso lo Smart Working non costituisce variazione della sede di lavoro.

ORARIO DI LAVORO

L'attuazione dello Smart Working non modifica di per sé il normale orario di lavoro, pertanto il lavoratore in Smart Working farà riferimento all'orario di lavoro definito dagli accordi collettivi e dai contratti individuali.

La pianificazione della giornata in Smart Working comprenderà di norma l'intera giornata lavorativa e non frazione della stessa.

In presenza di problematiche tecniche che impediscano o ritardino significativamente lo svolgimento dell'attività in Smart Working e/o dei necessari contatti operativi, il lavoratore

dovrà darne immediata comunicazione al proprio responsabile, , che valuterà la possibile prosecuzione dell'attività in Smart Working oppure il rientro presso la sede di lavoro.

Qualora il lavoratore si trovasse nell'impossibilità di raggiungere la propria sede di lavoro entro due ore, dovrà darne immediata comunicazione al proprio responsabile e il tempo mancante al completamento della giornata lavorativa dovrà essere concordato giustificato con motivi personali o permessi r.o.l. previsti dal C.C.N.L.di riferimento.

Al lavoratore si applicano le disposizioni sulla Sicurezza sul Lavoro dell'ex D. Lgs. n. 626 del 1994, che attualmente è in vigore col Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro, il Decreto Legislativo n. 81 del 2008 anche per quanto riguarda i tempi di riposo e le modalità di disconnessione, che rimarranno invariati rispetto alle modalità seguite in Azienda.

IL RAPPORTO DI LAVORO

Lo Smart Working rappresenta una mera variazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa non andando ad incidere sul ruolo del avoratore nell'organizzazione aziendale e sul relativo assoggettamento al potere direttivo, di controllo, di indirizzo e disciplinare esercitato dal datore di lavoro che rimane inalterato; Altresì lo Smart Working non comporta alcuna ricaduta sull'inquadramento e sul livello retributivo del singolo lavoratore e sulle opportunità rispetto ai percorsi di carriera, iniziative formative e percorsi professionali;

Viene espressamente richiamata, anche per quanto riguarda lo Smart Working, la regolamentazione disciplinare già in atto in Azienda e pertanto qualora la condotta del dipendente anche in regime di Smart Working avesse rilevanza disciplinare, l'Azienda si riserva di valutare l'eventuale applicazione delle relative sanzioni come previste dal C.C.N.L. vigente.

Lo svolgimento della prestazione dovrà essere svolta in maniera coerente con le esigenze organizzative, funzionali e tecniche dell'azienda.

LA GESTIONE DELLE INFORMAZIONI IN SMART WORKING

Il lavoratore in smart working è tenuto a svolgere la prestazione con modalità funzionali alle esigenze organizzative /tecniche della datrice di lavoro, ad esempio in luoghi particolarmente rumorosi che disturbino la comunicazione con l'esterno (verso esponenti aziendali, clientela etc.)

Ogni dipendente deve esercitare la prestazione in Smart Working scegliendo un luogo idoneo, che consenta il pieno esercizio della propria attività lavorativa nel rispetto della normativa vigente in tema di Privacy e di riservatezza delle informazioni/documenti trattati (es. abitazione, case private)

Il lavoratore che effettua la propria prestazione in Smart Working deve garantire il servizio in un ambiente idoneo alla ricezione di chiamate, anche nell'ottica di non recare danno all'immagine aziendale nei confronti delle Agenzie (es. evitare rumori di elettrodomestici, famigliari, animali)

Il luogo della prestazione di lavoro in Smartworking, se diverso dalla residenza o dal domicilio del lavoratore dovrà essere comunicato all'azienda con un preavviso di almeno 24 ore dallo svolgimento della stessa.

LA SICUREZZA SUL LAVORO IN SMART WORKING

Ogni dipendente deve esercitare la prestazione in Smart Working scegliendo un luogo idoneo, che consenta il pieno esercizio della propria attività lavorativa in condizioni di sicurezza, dal punto di vista dell'integrità fisica secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

Verranno forniti ad ogni dipendente coinvolto nel progetto i dispositivi necessari allo svolgimento del lavoro (es. pc portatile).

In ottemperanza ed in coerenza con quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008, durante l'attività lavorativa svolta in Smart Working il lavoratore è tenuto a prendersi cura della propria sicurezza e salute nonché di quelle delle altre persone in prossimità del luogo in cui si svolge la prestazione conformemente all'informativa ricevuta sui rischi legati alla prestazione lavorativa ed alle istruzioni ricevute relativamente all'uso dei mezzi e degli strumenti di lavoro utilizzati evitando che gli stessi siano utilizzati da altri. L'Azienda non potrà ritenersi responsabile in merito ad eventuali infortuni in cui dovessero incorrere il lavoratore o i terzi, qualora gli stessi siano riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate che generi situazioni di rischio nell'utilizzo della propria postazione di lavoro;

L'Azienda è sollevata da qualsiasi responsabilità per quanto attiene eventuali infortuni in cui dovessero incorrere, sia il dipendente che eventuali terzi, qualora fossero riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate ovvero a situazioni di rischio procurate nell'utilizzo degli strumenti assegnati o nei comportamenti non idonei adottati;

In ogni caso, al di là di quanto suesposto, nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione in Smart Working il lavoratore dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Azienda

DOTAZIONI INFORMATICHE IN SMART WORKING E MONITORAGGIO

L'Azienda fornirà gli strumenti necessari a svolgere efficacemente l'attività lavorativa, in particolare:

- Pc portatile
- Cuffia telefonica
- Accessi ai sistemi aziendali

Le spese di manutenzione, e sostituzione della strumentazione fornita dall'Azienda, necessaria per l'attività in Smart Working, saranno a carico dell'Azienda che ne resta proprietaria. In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature informatiche il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile. Eventuali danni per negligenza saranno addebitati al lavoratore.

Considerata la natura non stabile e non continuativa dell'esecuzione della prestazione lavorativa in regime di Smart Working, **non sarà fornita dall'Azienda la connessione dati**. I dipendenti dovranno utilizzare una connessione dati di proprietà personale.

Nell'ambito della operatività del sistema verranno raccolti, attraverso la piattaforma di contact center denominata "Reitek", i seguenti dati: collegamento/loggatura telefonica, durata telefonate, numero di telefonate in/out gestite, numero pratiche/ordini gestiti.

Per evitare che si configuri un controllo a distanza continuativo della prestazione lavorativa in Smart Working, tali dati potranno essere visualizzati dall'azienda esclusivamente in forma aggregata e mensilmente. Tali visualizzazione/verifiche avverranno alla presenza delle RSA.

I risultati di tale attività di monitoraggio saranno utili a valutare l'andamento dello smart working e a gli esiti dal punto di vista individuale e collettivo.

Tali dati verranno utilizzati, in conformità alla normativa per il controllo a distanza dei lavoratori previste dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/70), per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, escludendo il comma 2 dell'articolo stesso, ovvero le parti intendono escludere esplicitamente qualsiasi tipo di utilizzo a scopi disciplinari.

RECESSO

Qualora il dipendente, per motivi di carattere personale, non avesse più intenzione di proseguire la sperimentazione del progetto di Smart Working, dovrà darne comunicazione scritta al proprio responsabile e alle Risorse Umane.

L'Azienda si riserva la facoltà di revoca o sospensione temporanea dell'autorizzazione in caso di esigenze aziendali sopravvenute, malfunzionamenti del collegamento internet e provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore. Tale revoca verrà comunicata al lavoratore con almeno 15 giorni di anticipo.

Qualora, durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa, il dipendente dovesse essere contattato ma non dovesse ripetutamente rispondere, senza giustificato motivo, l'Azienda avrà la facoltà di revocare lo Smart Working.

DURATA DELLA PROROGA

In attesa di definire le condizioni e possibilità di estensione del lavoro in Smart Working alle altre U.O. aziendali, la proroga dello stesso presso le U.O. Operativo Torino e Call center Web sarà fino al 31 gennaio 2020.

FORMAZIONE

Per eventuali nuove adesioni, anche al fine di supportare il cambiamento, saranno previste sessioni di formazione nei confronti dei lavoratori destinatari dello Smart Working.

Specifici interventi formativi saranno finalizzati all'utilizzo delle apparecchiature e al rispetto delle procedure.

CONCLUSIONI

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente accordo, il rapporto di lavoro subordinato continuerà ad essere regolato dalla Legge, dal C.C.N.L. vigente, dagli accordi sindacali integrativi che qui si intendono integralmente richiamati.

L.c.s.

p. Alpitour S.p.A.

p. Filcams / CGIL

p. Fisascat / CISL

le R.S.A.