Ipotesi Accordo Integrativo Interaziendale
per i dipendenti di Ricina Soc. Coop.-Nuovi Orizzonti Soc. Coop.-Verbatim Soc. Coop.

Il giorno 31 luglio 2018 in Roma si sono incontrati:

- per il Consorzio C.I.C.L.A.T. Bruno Baioni e Valentina Vaccari;
- per la società Nuovi Orizzonti Soc. Coop. Michele Riondino - legale rappresentante - assitito da Lorenzo Capici in qualità di consulente del lavoro;
- per la società Ricina Soc. Coop. Giancarlo Schiaffi - per giusta delega del Presidente Giorgio Meschini - assistito da Lorenzo Capici in qualità di consulente del lavoro;
- per la società Verbatim S.C.a R.L. Mattia Cabrele - Presidente - assistito da Giuseppe Zagolin consulente del lavoro;
- per Filcams Cgil Elisa Camellini - Segretaria nazionale - Flaviano Bardocci - Funzionario territoriale;
- per Fisascat Cisl Nazionale Salvo Carofratello - Jonathan Zucconi e Carlo Bravi - Funzionari territoriali;
- per Uiltrasporti Uil Marco Verzari - Segretario nazionale - Lucia Silvestri e Massimo Longo - Funzionari nazionali
- le RSA Alessia Falchi, Caterina Falco, Anna Maria Tomassi, Eugenia Butti, Marcella Minervini, Giuseppe Sabatino, Fiaba Senesi.

Premessa

Col presente atto le parti intendono definire un insieme di norme per la regolamentazione sul territorio nazionale dei diversi aspetti caratterizzanti i rapporti di lavoro instaurati da Nuovi Orizzonti, Ricina e Verbatim nel settore della documentazione degli atti processuali ad integrazione del CCNL per i lavoratori dipendenti da imprese esercenti Servizi di Pulizia e Servizi Integrati/Multiservizi.

Le aziende firmatarie si vincolano congiuntamente e disgiuntamente all'applicazione dell'articolato che segue.

Il servizio di documentazione degli atti processuali da diversi decenni è stato esternalizzato dal Ministero di Giustizia e viene svolto in regime di appalto.

Tale condizione ha visto nel passato l'applicazione di una molteplicità di Contratti Nazionali ai lavoratori occupati in detti appalti, sia per effetto della non chiara riconducibilità delle attività svolte ad una precisa sfera di applicazione, sia per valutazione unilaterali messe in campo dalle imprese esecutrici delle attività.

Infatti, per la particolarità delle attività oggetto dell'appalto le stesse non sono totalmente riconducibili in modo univoco ad un CCNL, ma trattandosi di servizi ausiliari all'attività propria di uffici pubblici possono trovare collocazione nell'attuale impianto contrattuale del CCNL per i lavoratori dipendenti da imprese esercenti servizi di pulizia, servizi integrati/multiservizi.

Per le ragioni su esposte, con la sottoscrizione del presente Contratto Integrativo Interaziendale che riconduce le specificità dei servizi svolti nel perimetro del CCNL sopra citato, disciplinando stabilmente i contratti di lavoro, anche per un riordino complessivo del settore, le parti invieranno il presente accordo, con comunicazione congiunta, al Ministero della Giustizia e al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali affinché possa essere possibile riferimento per le future gare di appalto.

A seguito dell'affidamento da parte di Consip, per conto del Ministero della Giustizia, dei servizi di documentazione degli atti processuali al Consorzio C.i.c.l.a.t. a far data dal 01.07.2017, lo stesso Consorzio ha affidato alle proprie consorziate Ricina Soc. Coop., Nuovi Orizzonti Soc. Coop. e Verbatim Soc. Coop. l'esecuzione operativa del servizio.

Le imprese suindicate applicando il CCNL per i lavoratori dipendenti da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi, nei tempi contrattuali previsti, hanno avviato le procedure di cambio di appalto ai sensi dell'art. 4 del vigente CCNL assumendo i lavoratori provenienti dalle precedenti gestioni.

Per le particolarità del settore le parti convengono sull'indispensabilità di implementare lo stesso CCNL attraverso normative integrative condivise su aspetti caratteristici delle attività svolte, tra cui, in particolare delle figure professionali che vi operano.

Inoltre, per effetto dei differenti CCNL applicati ai lavoratori dalle precedenti imprese esecutrici dei servizi oggetto dell'appalto, si è reso necessario valutare alcune armonizzazioni rispetto alle condizioni previste dal CCNL dei servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi.

Le Parti, viste le considerazioni della presente premessa hanno ritenuto utile e necessario addivenire alla definizione di un Contratto Integrativo Interaziendale che risponda in modo puntuale a:

- le specificità presenti nel settore della documentazione degli atti processuali;
- individuare misure atte a migliorare le condizioni di lavoro;
- avviare un processo di graduale efficientamento aziendale per garantire alle stesse di operare in un sistema regolato.

Per tutto quanto non espressamente regolamentato dal presente contratto valgono le norme del vigente CCNL per i lavoratori dipendenti da imprese esercenti Servizi di Pulizia e Servizi Integrati/Multiservizi, oltre che le vigenti normative di legge.

Art. 1 Decorrenza e durata

La decorrenza del presente accordo viene stabilita alla data del 1 luglio 2018 al 30 giugno 2021.

La procedura di rinnovo verrà attivata con l'invio della disdetta del presente accordo almeno tre mesi prima della scadenza prevista, fermo restando che lo stesso continuerà a produrre i suoi effetti fino alla stipula del testo di rinnovo.

Art: 2 Classificazione del personale

Fermo restando le declaratorie previste dal CCNL sopra richiamato, che sono il riferimento per individuare la corretta classificazione, i profili sotto riportati descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento dei fonici, trascrittori e stenotipisti nelle categorie e nei livelli espressi dal CCNL stesso. I profili sono stati inseriti per analogia nelle qualifiche, corrispondenti.

Al fine di chiarire le figure professionali specifiche per le attività svolte nella documentazione degli atti processuali si riportano di seguito le descrizioni:
- **Fonico** è colui che garantisce assistenza alla fonoregistrazione in corso di udienza in aula;
- **Data Entry** è colui che imputa i dati relativi ai procedimenti di udienza nel portale del ministero e pubblica i documenti necessari all'attività;
- **Correttore Bozze** è colui che corregge una bozza trascritta da un sistema di trascrizione automatizzata;
- **Plurimansione** è colui che nelle attività identificate ai profili qui descritti svolge due o più attività;
- **Trascrittore/Respeaker** è colui, che anche non in aula e con qualsiasi strumento informatico, trasforma la fonia in testo scritto per redigere i verbali processuali;
- **Stenotipista** è colui che redige in aula, mediante apparato di stenotipia il testo integrale degli atti processuali in corso svolgimento, con eventuale consegna della bozza dei documenti processuali al termine dell'udienza.

II Livello
Cat. Operaio
Qualif. Comune
Parametro 109

Profilo
Lavoratori, alla prima esperienza nel settore, che seguendo istruzioni e procedure prestabilite, svolgono attività con compiti esecutivi semplici anche con l'uso di apparecchiature di registrazione ed elementari attività di inserimento dati:
- lavori di assistenza alla Fonoregistrazione – Data Entry – Correzione Bozze

È previsto l'accesso al parametro economico 115, dopo 12 mesi di lavoro

II Livello
Cat. Operaio
Qualif. Comune
Parametro 115

Profilo
Lavoratori, che hanno acquisito continuativamente almeno dodici mesi nel settore, ed avendo capacità manuali e tecniche, anche acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o attraverso percorsi formativi, operano con autonomia nell'ambito di prescrizioni prestabilite e con procedure ben definite con l'uso di apparecchiature di registrazione e svolgendo elementari attività di inserimento dati:
- lavori di assistenza alla Fonoregistrazione – Data Entry – Correzione Bozze;
- Plurimansione A) Fonico/Data Entry – Fonico/Correttore di bozze

III Livello
Cat. Operaio
Qualif. Qualificati
Parametro 118

Lavoratori, privi di esperienza al primo impiego nel settore, che svolgono attività d'ordine di natura tecnica, che richiedono comunque capacità tecnico-pratiche acquisite anche attraverso percorsi formativi.
- lavori di Trascrizione/Respeaker e Stenotipia senza esperienza o di prima esperienza
- Plurimansione B) Fonico/Trascrittore – Trascrittore/Data Entry
Per il Trascrittore/Respeaker è previsto l'accesso al parametro economico 121, dopo 18 mesi di lavoro convenzionali nel biennio precedente.

Per lo Stenotipista, senza alcuna esperienza nel settore, accederà al superiore livello IV dopo 36 mesi.

III Livello
Cat. Operaio
Qualif. Qualificati
Parametro 121

Lavoratori, con esperienza nel settore secondo le tempistiche ivi previste, richiedenti in modo particolare preparazione e pratica o corrispondente esperienza di lavoro.
- lavori di Tascrizione/Respeaker
Le lavoratrici e lavoratori con almeno 10 anni di attività negli ultimi 15 specificatamente nelle attività di trascrizione di documentazione degli atti processuali, con le caratteristiche richiamate sotto, saranno inquadrati al IV livello parametro 125 .

IV Livello

Cat. Impiegato
Qualif. d'ordine
Parametro 125

Impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una specifica preparazione professionale, aventi esperienza nel settore o secondo le tempistiche ivi previste.

- lavori di TRASCRIZIONE con esperienza decennale nel settore, secondo le tempistiche sopra previste, richiedenti confermata preparazione tecnico-pratica, efficienza e avvalorata conoscenza delle dinamiche e delle complessità istruttorie che riguardano i vari gradi di giudizio penale ed in generale adeguata conoscenza delle terminologie ricorrenti del linguaggio giuridico (a titolo esemplificativo e non esaustivo), scientifico, medico, medico-legale, edilizio, nonché nozioni di diritto civile e penale, oltre, quando richiesto dall'azienda, ad affiancamento, tutoraggio e formazione di lavoratori di prima esperienza di cui ai livelli che precedono.

IV Livello

Cat. Impiegato
Qualif. d'ordine
Parametro 128

Impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una specifica preparazione professionale, aventi esperienza nel settore o secondo le tempistiche ivi previste; impiegati tecnici ed amministrativi che svolgendo attività tipiche del settore coordinano e sorvegliano anche le attività svolte da altri lavoratori nei tribunali con un numero di operatori compresenti tra 6 e 10.

- lavori di Stenotipia;

- capoarea A) è colui che si occupa in via esclusiva del coordinamento di attività di gestione, organizzazione, amministrazione.

V livello
Cat. Impiegato
Qualif. di concetto
Parametro 140

impiegati tecnici ed amministrativi che svolgendo attività tipiche del settore coordinano, sorvegliano e programmano anche le attività svolte da altri lavoratori, nei tribunali con oltre i 10 operatori compresenti.

Capoarea B) è colui che si occupa in via esclusiva del coordinamento di attività di gestione, organizzazione, amministrazione nell'ambito di più entità territoriali.

Livello	Parametro	Qualifica	Categoria	Descrizione
II	109	Fonico Data Entry Rev. Bozze	Operai	Lavoro di fonia, generiche conoscenze professionali per lo svolgimento di attività semplici: lavoratori di primo impiego È previsto l'accesso al parametro economico 115, dopo 12 mesi di lavoro
II	115	Fonico Data Entry Rev. Bozze Plurimansione A)	Operai	Lavoro di fonia, generiche conoscenze professionali per lo svolgimento di compiti assegnati anche acquisite attraverso esperienze lavorative o percorsi formativi. Accedono al livello i lavoratori dopo 12 mesi dall'assunzione al par. 109
III	118	Trascrittori Stenotipisti Plurimansione B)	Operai	Lavoro di trascrizione senza esperienza, al primo impiego nel settore, è previsto l'accesso al parametro economico 121, dopo 18 mesi di permanenza al presente livello. Lavoro di Stenotipia, senza alcuna esperienza nel settore, con accesso superiore livello IV dopo 36 mesi.
III	121	Trascrittore	Operai	Lavoro di trascrizione con conoscenze professionali acquisite con esperienza lavorativa o attraverso percorsi formativi. Accesso dopo 18 mesi di lavoro convenzionale nel biennio precedente par 118.
IV	125	Trascrittore	Impiegati	Lavoro di trascrizione con esperienza decennale nel settore con attestata preparazione e pratica o corrispondente esperienza di lavoro, nonché con tutoraggio e formazione di lavoratori di prima esperienza.
IV	128	Stenotipisti Capoarea A)	Impiegati	Lavoro di stenotipia in aula Lavoro di coordinamento e sorveglianza di attività di gestione, amministrazione con autonomia decisionale e responsabilità in funzione delle dimensioni dei tribunali.
V	140	Capoarea B)	Impiegati	Lavoro di coordinamento, sorveglianza e programmazione di attività di gestione amministrazione con autonomia decisionale e responsabilità in funzione delle dimensioni dei tribunali.

CLAUSOLA ARMONIZZAZIONE CLASSIFICAZIONE

Le lavoratrici e i lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente Contratto Integrativo verranno inquadrati secondo la classificazione di cui all'art. 2 a decorrere dal 01.07.2018. Ai fini dell'applicazione delle tempistiche previste dai diversi profili di inquadramento varrà l'anzianità settoriale comprovata da idonea documentazione, fermo restando l'anzianità di servizio già maturata con l'azienda.

Art. 3 Lavoro a tempo parziale

Il contratto a part time, nell'ambito del settore della documentazione degli atti processuali è ampiamente diffuso per rispondere alle esigenze determinate dalla modalità di esecuzione della specifica attività lavorativa.

Per rispondere alle esigenze dei servizi svolti, l'orario contrattuale del part time è da intendersi mensilizzato.

In adempimento a quanto previsto dalla nota a verbale dell'art. 33 del vigente CCNL per i lavoratori dipendenti da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi, le parti prevedono quale esclusiva ed oggettiva impossibilità del raggiungimento del limite minimo del part time (14 ore settimanali, 60 mensili, 600 annuali) la presenza di attività lavorativa richiesta in Tribunali periferici - aventi cioè sede in località diverse dai capoluoghi di provincia – ove per la bassa quantità di lavoro non è possibile organizzare turni e l'obbligo del rispetto del periodo di riposo settimanale e giornaliero.

Altresì l'azienda concederà, su richiesta del lavoratore la deroga ai suddetti limiti orari del part time nei casi presenza di nucleo famigliare con soggetti minori di età, soggetti non autosufficienti o a rischio di auto insufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, famigliari a rischio di gravi patologie, la coesistenza di altro rapporto di lavoro.

Art. 4 Orario di lavoro

La regolamentazione dell'orario di lavoro è quella prevista dal vigente CCNL richiamato.

Considerato che i Tribunali sospendono l'attività ordinaria, cosiddetti "periodi feriali", nel periodo estivo (di massima dall'ultima settimana di luglio alla prima settimana di settembre) e in concomitanza con le festività natalizie (di massima dal 20 dicembre al 10 gennaio) che di norma cumulano circa 55 giorni di calendario e dato che in detti periodi vengono mantenuti solo dei presidi per le procedure d'urgenza, gli operatori si trovano ad avere corrispondenti periodi di inattività o di attività di ridotta al minimo.

La durata dei c.d. "periodi feriali" può arrivare a superare il monte ore permessi e ferie e fermo restando che permane negli stessi periodi la necessità di dare comunque una copertura al servizio di fonia e trascrizione per le procedure urgenti, si pone il problema di dare continuità retributiva anche nei periodi ove e nel caso in cui con gli istituti contrattuali non si riesca a sopperire alla sospensione dell'attività dei Tribunali.

In via sperimentale per l'anno 2018/2019, per far fronte alla situazione sopra descritta, in ogni caso escludendo riduzioni dei contratti individuali, nonché sospensioni senza decorrenza della retribuzione, le parti concordano di ricorrere alla gestione degli orari attraverso l'attivazione delle clausole elastiche, nel caso dei lavoratori part time e della gestione in orario flessibile per i lavoratori a tempo pieno.

Nei periodi di sospensione delle attività dei tribunali in via principale verranno calendarizzate le ferie e i Rol, anche consecutivamente, superando i limiti di programmazione previsti dal CCNL. Pertanto, fermo restando i turni di reperibilità necessari, nel periodo estivo verranno programmati di massima tutti i 22 giorni di ferie e le ore di Rol utili a dare la completa copertura dei giorni di inattività.

Pur ricorrendo alla misura sopra descritta, le ferie e i permessi non danno piena copertura dei c. d. "periodi feriali" per cui viene costituito il "Sistema di Regolamentazione delle Risorse" (a seguire SRR) ove vengono accantonate ore derivanti dall'applicazione delle clausole elastiche per i part time e della flessibilità dei full time.

Nel computo dei giorni/ore di lavoro necessari, oltre alle ferie e Rol, per dare piena copertura ai periodi di sospensione delle attività, rimangono circa 70 ore annue (rapportate ad un tempo pieno), che verranno inserite nel "SRR".

Per permettere una più corretta gestione della programmazione delle ferie e permessi, nonché del "SRR" la gestione verrà considerata nel periodo intercorrente dal 1 ottobre al 30 settembre dell'anno successivo.

Le ore di lavoro supplementare/straordinario effettuate dal 1 ottobre e per la durata del periodo indicato nel comma precedente, vengono liquidate per la parte relativa alla percentuale di maggiorazione dei suddetti istituti contrattuali nella busta paga del mese in cui sono state effettuate, mentre l'ora lavorata verrà accantonata nel "SRR" fino a raggiungere il tetto di 70 ore (riferito al full time e riproporzionato per i part time).

Raggiunto il limite sopra indicato, nel periodo di riferimento, le ore di lavoro supplementare/straordinario verranno liquidate integralmente nella retribuzione corrispondente al mese di effettuazione, salvo diversa volontà esplicitata per iscritto del lavoratore di continuare ad accantonare le stesse ore supplementari/straordinarie nel "SRR".

Entro il mese di ottobre, in concomitanza con la riattivazione del "SRR" per il nuovo anno, le imprese invieranno alle OO. SS. nazionali stipulanti il presente Contratto Integrativo, un prospetto dei saldi dello stesso "SRR", composto come da allegato da definirsi tra le parti.
In caso di saldo positivo del "SRR" individuale, le ore residue verranno liquidate con la retribuzione del mese novembre, salvo la volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore di voler utilizzare il saldo positivo per raggiungere le 70 ore di accantonamento del periodo successivo.

Nel caso di saldo negativo del "SRR", la normale retribuzione verrà comunque assicurata al lavoratore, mentre le ore a saldo negativo verranno aggiunte al limite delle 70 ore sopracitate. Per volontà espressa per iscritto del lavoratore è possibile che lo stesso possa utilizzare ore di Rol maturate/maturande al fine di saldare il residuo negativo.

A ottobre 2019, oltre a valutare l'opportunità di proseguire nell'applicazione del "SRR", verrà effettuato l'esame dell'andamento dello stesso, nonché del ricorso al lavoro supplementare, per determinare anche la corretta rispondenza dei contratti individuali dei lavoratori part time e procedere agli eventuali consolidamenti degli stessi.

Clausola transitoria

Dato l'avvio dell'appalto di documentazione degli atti dei tribunali da luglio 2017 da parte delle aziende Nuovi Orizzonti, Ricina, Verbatim e che nelle more della definizione del presente Contratto Integrativo le stesse hanno accantonato ore supplementari/straordinari e nella corretta applicazione di quanto definito sopra le parti concordano che:

- il monte ore individuale di supplementari/straordinari già accantonati concorre al "SRR" per il "periodo feriale" del 2018 e nelle misure individuate di seguito;
- il lavoratore vedrà accreditate nel "SRR" le ore già accantonate fino ad un massimo di 70 ore, al fine di dare copertura dei "periodi feriali" ad iniziare dal 2018 e anche per l'anno successivo fino a suo esaurimento;
- le ore già accantonate che superano la misura di cui al punto precedente, verranno liquidate con le maggiorazioni per ore supplementari/straordinari, come previsto dal CCNL, con la retribuzione del mese di agosto 2018;
- qualora le ore già accantonate non raggiungessero le 70 ore sopra indicate, la differenza concorrerà all'accantonamento delle 70 ore annuali previste dal presente articolo per l'anno corrente e/o l'anno successivo;
- per dare piena applicazione alla presente norma le aziende consegneranno alle Organizzazioni Sindacali, entro il 31.08.2018 i dati individuali delle ore già accantonate da luglio 2017 al 30.06.2018.

Art. 5 Scatti Biennali per impiegati ed operai

In considerazione della specificità del settore e stante le figure professionali individuate nel presente accordo all'art. 2 nonché la relativa riparametrazione dei singoli profili, quali condizioni complessivamente di miglior favore, viene riconosciuto l'istituto contrattuale degli scatti di anzianità sia per gli impiegati, sia per gli operai nelle modalità previste dall'art. 22 – SCATTI BIENNALI PER IMPIEGATI – del vigente CCNL per i lavoratori dipendenti da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi.

Art. 6 Reperibilità, Trasferte

1. In relazione alle esigenze di servizio, l'azienda può richiedere al lavoratore di essere reperibile (senza vincolo di rimanere nella propria abitazione ma con l'obbligo, in tal caso, di fornire all'impresa le notizie atte a rintracciarlo) al fine di svolgere eventuali immediate prestazioni oltre il normale orario di lavoro. L'obbligo della reperibilità deve sempre risultare da precedente disposizione scritta e l'azienda, nel richiederla, seguirà di norma il criterio della rotazione tra il personale interessato.
2. La reperibilità può essere richiesta per turni giornalieri/settimanali o plurigiornalieri/plurisettimanali e comunque entro il limite massimo due settimane consecutive di calendario nel caso di chiusura del Tribunale (cd. Periodo "di feriale"). La fascia giornaliera entro cui il lavoratore resta a disposizione per reperibilità è compresa tra le ore 9.00 e le ore 16.00.
Ai lavoratori ai quali viene richiesta la reperibilità compete un compenso pari:
- a € 13,00 per ogni turno di reperibilità programmato nei giorni nei c. d. "periodi feriali". Sono esonerati dai turni di reperibilità in tali periodi i lavoratori in ferie e/o in fruizione di ROL.
- a € 25,00 per ogni turno di reperibilità richiesto nei giorni considerati di norma festivi, ivi compreso il sabato.
3. Le prestazioni effettuate nel periodo di reperibilità sono retribuite con il trattamento equivalente a quello previsto per il lavoro straordinario e/o notturno e/o festivo come previsto dall'art. 38 del vigente CCNL a seconda delle ipotesi richiamate nelle quali si ricade e comunque per una prestazione non inferiore a tre ore, compreso l'eventuale tempo di viaggio occorrente per raggiungere il luogo di lavoro.
Nel caso di compresenza di plurime maggiorazioni percentuali corrisposte, la maggiore non assorbe la minore.
Il lavoratore in reperibilità, di norma, deve raggiungere il luogo di lavoro entro 45' dalla chiamata.

Trattamenti economici trasferta
Il trattamento spettante al lavoratore inviato in trasferta (e cioè comandato temporaneamente a prestare la propria opera in luogo diverso da quello del normale svolgimento dell'attività lavorativa) consiste nel rimborso a piè di lista.
Si indicano con il termine "rimborso spese" tutte quelle erogazioni patrimoniali del datore di lavoro rivolte a risarcire il lavoratore delle spese vive effettuate, in occasione o nell'esecuzione della sua prestazione, nell'esclusivo interesse del datore di lavoro: tali erogazioni non hanno pertanto carattere retributivo.
L'impresa per esigenze di servizio può inviare i lavoratori fuori dall'abituale sede di lavoro con un preavviso, di norma, di 48 ore.

In tal caso il lavoratore conserva la normale retribuzione e avrà diritto al rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto, al rimborso spese di vitto e alloggio a piè di lista quando la durata della missione obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese, al rimborso delle altre spese vive necessarie all'espletamento della missione.
La documentazione del viaggio e trasporto compiuti con mezzi pubblici (ferrovie, aerei ecc.) sono direttamente documentabili mediante l'esibizione da parte del dipendente dei relativi biglietti, quelle per i viaggi compiuti con propri mezzi devono essere determinate dallo stesso datore di lavoro con apposita autorizzazione. Qualora venga utilizzato il mezzo proprio del lavoratore verrà riconosciuto un rimborso chilometrico con l'applicazione dei valori e delle modalità previste dalle tabelle ACI.
Tutte le spese per poter essere rimborsate devono essere analiticamente riportate nell'apposita nota spese – in calce riportata (all.1) – allegando ogni altro documento a comprova dell'avvenuta effettuazione della missione.
Qualora la località in cui il lavoratore venisse comandato in trasferta per svolgere la propria attività presso una sede di lavoro più vicina alla propria dimora abituale, rispetto alla propria sede di lavoro ordinaria, la successiva indennità di trasferta non verrà corrisposta. L'indennità di trasferta verrà riconosciuta nella misura di € 15,49 (quindici/49).
L'indennità di trasferta così come sopra definita è a titolo forfettario e non partecipa alla determinazione di alcun istituto contrattuale diretto e differito.

Art. 7 Lavoro Agile e telelavoro

In considerazione delle particolari tipologie di attività regolamentate nel presente Contratto Integrativo le Parti individuano nel Lavoro Agile e nel Telelavoro strumenti utili a rispondere alle esigenze di dette attività.

Le Parti nel confermare la centralità delle risorse umane come fattore strategico intendono evidenziare la necessità del miglioramento del contesto professionale e nel contempo la migliore condizione per conciliare i tempi di vita e di lavoro anche attraverso modalità flessibili di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato.

Nello specifico si individuano le figure professionali degli stenotipisti e dei fonici-trascrittori quali quelle che possono ricorrere al Lavoro Agile, mentre le figure professionali dei trascrittori/respeaker vengono inserite nel Telelavoro.

Lavoro Agile

- Le Aziende confermano di investire in maniera costante per il miglioramento del contesto professionale, al fine di favorire la conciliazione delle esigenze professionali con quelle private, promuovendo iniziative di benessere aziendale e nel contempo incrementando la produttività;

- L'evoluzione delle tecnologie informatiche ha reso possibile l'introduzione di nuove modalità organizzative delle attività lavorative caratterizzate da peculiari forme di flessibilità della prestazione;
- Il 14 giugno 2017 è entrata in vigore la Legge n. 81 del 22 maggio 2017 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato" pubblicati in GU serie generale n. 135 del 13 giugno 2017 nella quale è contenuta la disciplina giuridica del "lavoro agile" (smartworking);
- Per lavoro agile si intende una modalità innovativa e flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa che viene eseguita in parte all'interno dei luoghi deputati alla normale attività lavorativa e parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro individuale, giornaliero o settimanale. Lo svolgimento della prestazione in modalità agile non muta gli obblighi i doveri ed i diritti delle parti in forza di norme di legge e di contratti, tempo per tempo, vigenti.
- I dipendenti potranno aderire su base volontaria solo dopo l'offerta aziendale: le richieste di adesione, in forma scritta dovranno pervenire all'indirizzo di posta elettronica aziendali già indicate nella lettera di assunzione e/o Unilav.
- La prestazione lavorativa svolta in lavoro agile formerà oggetto di apposito accordo individuale: il format standard viene allegato sotto la dicitura (all. 2) al presente accordo per costituirne parte integrante e sostanziale. L'accordo in coerenza con il contratto di lavoro dipendente potrà essere a tempo determinato o indeterminato. Il recesso è disciplinato dall'art 9 della L. 22 maggio 2017 n. 81.
- La prestazione in lavoro agile potrà essere svolta di media per un periodo pari alla metà dell'orario individuale o giornaliero/settimanale non escludendo a priori che il lavoratore potrebbe anche svolgere totalmente la prestazione in modo agile.
- Nel corso dello svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile il dipendente dovrà essere regolarmente reperibile e in caso di assenze particolarmente prolungate, come avviene nelle ordinarie prestazioni, dovrà avvisare il proprio responsabile.
- In caso di malfunzionamento tecnico di qualsivoglia natura che impedisca lo svolgimento dell'attività lavorativa dovrà essere data tempestiva comunicazione al responsabile che potrà valutare l'eventuale rientro del dipendente presso la struttura o eventuali ulteriori soluzioni.
- La mancata fruizione della giornata in lavoro agile non darà luogo al recupero della stessa salvo intesa con il responsabile. In considerazione della peculiare forma lavorativa non saranno concessi trattamenti per missione ovvero qualsiasi altra indennità comunque connessa con la diversa temporanea allocazione.
- I dipendenti che svolgeranno la prestazione in lavoro agile si avvarranno degli strumenti informatici messi a disposizione idonei a consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa. La manutenzione degli apparati aziendali resta a carico delle Aziende.

- Al fine di tutelare la salute e la sicurezza il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore che presta la propria attività in modalità di lavoro agile, almeno una volta l'anno, un'informativa scritta ove sono individuati i rischi specifici e generali connessi alla modalità di esecuzione della prestazione ed il lavoratore deve collaborare alla attuazione delle misure di prevenzione che sono state predisposte.

Telelavoro

Le Parti si danno atto che il telelavoro, 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.

a. Sede di lavoro

L'inserimento del dipendente nella condizione di telelavoro non costituisce ragione di variazione della sua sede originaria di lavoro, fermo restando la possibilità di svolgere le proprie mansioni anche all'interno di altre sedi.

b. Assegnazione degli strumenti di telelavoro

L'Azienda metterà a disposizione del Lavoratore, secondo le procedure vigenti, la dotazione tecnologica ritenuta necessaria per lo svolgimento di attività lavorativa in regime di telelavoro che consiste in tutte le attrezzature necessarie a svolgere le attività lavorative ivi comprese quelle necessarie alla connettività audio, video e chat.

Sarà cura del lavoratore in telelavoro assicurare che la connessione internet dovrà risultare adeguata all'ordinato e continuativo svolgimento della prestazione per tutto l'orario di lavoro. A tal proposito, l'Azienda precisa che il lavoratore in telelavoro viene sollevato per qualsivoglia problematica di sicurezza informatica originata dall'utilizzo della connessione internet, che ricade interamente su di essa.

In relazione alla eventuale installazione di strumentazione necessaria ai fini della connessione dati intestata al dipendente interessato, l'Azienda provvederà a rimborsare a quest'ultimo i relativi costi di installazione.

Per i canoni di abbonamento, essendo di uso promiscuo il collegamento internet, le aziende riconosceranno a titolo di rimborso spese € 5,00 (cinque/00) mensili a far data dal 01.07.2018. L'importo di tale rimborso sarà soggetto a revisione a partire dal 01.01.2019.

L'utilizzo delle dotazioni tecnologiche di cui sopra deve sempre ispirarsi ai principi di diligenza, correttezza e buona fede, che, normalmente, caratterizzano i rapporti di lavoro e tenere in debito conto che i mezzi informatici sono strumenti di lavoro di proprietà del datore di lavoro, affidati ai lavoratori, esclusivamente, per finalità connesse allo svolgimento della relativa prestazione lavorativa.

Il dipendente è responsabile delle dotazioni aziendali assegnate e, ove richiesto, le deve restituire nelle medesime condizioni riscontrate al momento della consegna, salvo il normale uso.
Le modalità di utilizzo delle dotazioni fornite così come le caratteristiche della connessione che il lavoratore dovrà garantire, sono rese note dall'azienda.
Restano in atto le condizioni di miglior favore in essere riconosciute dalle società.

c. Regimi d'orario
L'inserimento del dipendente nel regime di telelavoro non modifica il regime orario applicato alla persona. La prestazione in telelavoro verrà svolta nel rispetto delle previsioni legali e contrattuali in materia di orario di lavoro. 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. Al di fuori dell'orario di lavoro, strettamente correlato alla mansione e alla struttura di appartenenza, viene riconosciuto il diritto alla disconnessione, ossia la possibilità al lavoratore/ice di non rispondere alle email ed a telefonate al di fuori del suddetto orario.
Il dipendente deve comunque garantire per ogni giornata lavorativa in telelavoro il limite orario giornaliero (part time o full time) a cui aderirebbe se svolgesse la sua mansione in modalità tradizionale.
Potranno essere disposti rientri dalle attività in telelavoro per 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.
In caso di prolungati malfunzionamenti o guasti delle attrezzature il lavoratore sarà destinato presso la sede più prossima al proprio domicilio abituale.

d. Controllo della attività
Le parti si danno reciprocamente atto che il telelavoro come disciplinato nel presente accordo, realizzando una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa rispetto alle tradizionali dimensioni di spazio e di tempo, costituisce la condizione utile a rispondere alle esigenze delle particolari attività presenti nel settore, inoltre non limita in alcun modo i diritti dei lavoratori sanciti dalle norme di legge vigenti e dal CCNL. Per tale ragione, i dati raccolti dall'Azienda per verificare il rispetto dei doveri del telelavoratore/lavoratrice anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della l. n. 300 del 1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto di lavoro.

I contenuti emergenti da tali dati non potranno comunque essere oggetto di contestazione al lavoratore. L'azienda fornirà agli interessati adeguata informativa delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, così come previsto dall'art. 4, Legge n. 300/1970 e successive modifiche. Tale informativa verrà resa, correlata dal presente accordo, in occasione della sottoscrizione dell'accordo individuale regolante la prestazione in telelavoro, in conformità alle vigenti normative di legge.

e. Diritti collettivi

I telelavoratori hanno gli stessi diritti individuali e collettivi dei lavoratori che operano all'interno delle sedi dei Tribunali/aziendali.

f. Prevenzione e sicurezza

Le imprese in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 e successive modifiche ed integrazioni, garantiscono che le apparecchiature fornite al personale in telelavoro rispettano le norme e gli standard di sicurezza vigenti e risultano certificate allo scopo di cui trattasi.

Le imprese si impegnano ad informare il personale in telelavoro 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.

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.

Nei confronti del dipendente in telelavoro si applica, per quanto compatibile, la disciplina sulla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro prevista dal D.Lgs. n.81/2008 e ss.mm.ii., ivi comprese le disposizioni in materia di pause per lavoratore addetto a videoterminale e le eventuali prescrizioni del medico competente, tenendo conto della specificità della prestazione. L'azienda, quindi, fornirà adeguata informazione circa l'utilizzo delle apparecchiature, la corretta postazione di lavoro, i rischi generali e specifici, nonché le ottimali modalità di svolgimento dell'attività con riferimento alla protezione della persona.

Il dipendente ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali, di utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni ricevute e di prendersi cura della propria salute e sicurezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

I lavoratori in telelavoro, 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, nonché l'RLS, per la risoluzione 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 telelavoro sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria secondo il protocollo definito dal Medico competente.
I dipendenti saranno informati e potranno partecipare a tutti i programmi preventivi di salute promossi dalle imprese.

f. Infortunio
Nell'eventualità di un infortunio subito dal dipendente in telelavoro, questi dovrà fornirne tempestivamente informazione dettagliata al proprio datore di lavoro che provvederà agli adempimenti di legge, informando gli enti e le autorità competenti anche sulla localizzazione, tempificazione e modalità di telelavoro in atto al momento dell'infortunio subito dal dipendente, secondo le leggi vigenti.

g. Formazione
I dipendenti in telelavoro accedono agli stessi percorsi formativi, degli altri colleghi operanti presso le sedi aziendali.
I telelavoratori dovranno ricevere una formazione specifica su tale forma di organizzazione del lavoro.

h. Diritti di informazione
Le imprese organizzano 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 telelavoro.

i. Riunioni e convocazioni aziendali
In caso di riunioni programmate dall'Azienda, al di fuori dei rientri il dipendente in telelavoro, informato tempestivamente con almeno 48 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.

l. Prestazione lavorativa
Il dipendente in telelavoro rimane in organico presso l'unità produttiva di origine.
I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:
- 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.

Per tutto quanto non previsto nel presente accordo valgono le norme vigenti in materia di Lavoro Agile e Telelavoro anche con specifico riferimento al tema salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Valgono altresì tutte le norme fissate dal CCNL applicato.

Art. 8 Indennità individuale per servizi di trascrizione

Per servizi di trascrizione si intendono le attività di trasposizione di file audio registrati in file di scrittura.

Pertanto quanto ai TRASCRITTORI tale indennità sarà corrisposta per la prestazione lavorativa resa oltre la produzione di 11 pagine ad ora (ciascuna pagina è composta da 1500 caratteri in formato PDF come da capitolato); per le pagine eccedenti, verranno riconosciuti € 1,10 lordi per ogni pagina aggiuntiva.

Quanto agli STENOTIPISTI, ai FONICI-TRASCRITTORI e agli ADDETTI PLURIMANSIONI, tale indennità verrà riconosciuta per i servizi sopra citati svolti, oltre le ore prestate in udienza, nella trascrizione di 11 pagine ad ora (ciascuna pagina è composta da 1500 caratteri in formato PDF come da capitolato); per le pagine eccedenti verranno riconosciuti € 1,10 lordi per ogni pagina aggiuntiva.

Gli elementi corrisposti in base all'applicazione del presente articolo, per espressa previsione, non concorrono alla formazione delle mensilità aggiuntive, all'indennità sostituiva del preavviso e al trattamento di fine rapporto.

Art. 9 Premio di salario variabile

Le parti condividono l'istituzione di un premio di salario variabile per tutte le figure professionali normate nel presente CIA e stante la necessità di avviare approfondimenti legati alle specificità delle attività svolte rinviano la definizione del premio stesso entro il 31.12.2018.

Art. 10 Armonizzazione

Le parti definiranno, entro il mese di agosto 2018, un modello condiviso di lettera di integrazione dei contratti individuali attualmente in essere per armonizzare gli stessi con i contenuti del presente CIA. Nel suddetto periodo verranno altresì definiti gli i testi relativi alla lettera di Accordo individuale sul lavoro agile e la tabella retributiva generale. Tali testi verranno allegati al presente accordo e ne diventeranno parte integrante

Art. 11 Deposito CIA

Con il presente accordo si rende attuativo il decreto interministeriale del 19 settembre 2017 sulle modalità di utilizzo delle risorse finanziarie a valere sul fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello di cui all'art. 1 comma 69 ultimo periodo della legge 24 dicembre 2007 n. 247 destinato ai datori di lavoro del settore privato, per la promozione della conciliazione tra la vita professionale e vita privata attraverso la stipula di contratti collettivi aziendali, in attuazione dell'art 25 del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81.

Ai sensi dell'art 3 del decreto interministeriale si danno per integralmente recepite le seguenti aree di interventi per le misure di conciliazione: A) area di intervento sulla genitorialità, B) Aree di intervento flessibilità organizzativa, C) Welfare aziendale. Con l'introduzione tra gli altri, degli artt. 3, 4 e 7 (part time, Sistema di Regolamentazione delle Risorse e lavoro agile) le parti danno atto di aver individuato tre misure di conciliazione all'interno dell'area di intervento b).

Il presente contratto ai fini dell'applicazione dei benefici contributivi sarà depositato secondo quanto previsto dall'articolo 14 del decreto legislativo 151 del 2015

Allegati:
Prospetto rimborsi per missioni e viaggi
Lettera individuale di integrazione del contratto individuale (da definire)
Accordo individuale sul lavoro agile (da definire)
Tabella retributiva (da definire)

P. Nuovi Orizzonti Soc. Coop.

P. Ricina Soc. Coop.

P. Verbatim Soc. Coop.

P. Filcams Cgil

P. Fisascat Cisl

P. Uiltrasporti Uil

All. 01

Informazioni del dipendente

Cognome e nome			
Matricola N.		Cod. Fiscale N	
Nato a		Residente a	

Informazioni Auto del dipendente

Marca		Anno Immatricolaz.	
Modello		Indennità Km	
Cilindrata		Aba	

Riferimenti

Posizione	
Tabulato	

DESCRIZIONE				SOMME DA RIMBORSARE								TRASFERTE
VIAGGIO			Motivo	RIMBORSO KM			RIMBORSI ANALITICI					
Data	Da	A		Km	Rimb.Km	Totale Rimborso chilometrico	Pasti	Alberghi	Autostrada	Parcheggi	Totale Rimborsi Analitici	
			subtotale									
			meno anticipi									
			TOTALE EURO									

Nota del dipendente			
		Firma del dipendente	
Data		Firma titolare/ rappresentante legale	