

ACCORDO SINDACALE SULL'INTRODUZIONE DEL TELELAVORO A DOMICILIO VOLONTARIO

Il giorno 10 Aprile 2013 in Roma la delegazione Aziendale composta da Stefano Romano e Claudio Sorrentino e le delegazioni Sindacali di FISAC/CGIL, FIBA/CISL, FNA, SNFIA, UILCA si sono incontrate per esaminare e condividere la disciplina dell'istituto del TeleLavoro a Domicilio Volontario (di seguito TLDV).

PREMESSE

- Le Parti, nello spirito che ha congiuntamente portato a rinnovare il CIA 2012, concordano nel ritenere che lo strumento del TLDV sia utile alla realizzazione del modello *Work-Life Balance* così come definito nella Dichiarazione Congiunta delle Parti prevista nel Contratto Integrativo Aziendale vigente, armonizzando, per il periodo necessario, vita professionale e vita familiare;
- Azienda e OO.SS.AA. richiamano integralmente la Dichiarazione delle Parti in merito al Telelavoro siglata il giorno 8.11.2012 e contenuta nel Contratto Integrativo Aziendale 2012;
- Le Parti intendono definire una disciplina di TLDV che avrà una vigenza di 24 mesi a decorrere dalla firma del presente accordo; la definitiva conferma dello stesso è subordinata all'esito di un incontro che si terrà entro i prossimi 24 mesi a partire da oggi nel quale le Parti analizzeranno gli effetti di tale intesa sui dipendenti anche in base agli sviluppi della normativa in merito;
- L'accordo si intende stipulato per il personale dipendente Sara Assicurazioni SpA e Sara Vita SpA (di seguito Sara);
- 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.

ART. 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.

ART. 2 – NORMATIVA VIGENTE

Le Parti intendono definire una disciplina del TLDV in Sara coerente con la vigente normativa e con l'accordo interconfederale del 9.06.2004, nonché con il CCNL e il contratto integrativo aziendale di riferimento.

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, dal CCNL di categoria e dal CIA vigenti, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'Impresa.

ART. 3 – REQUISITI PER L'AMMISSIBILITA'

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.

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

I dipendenti saranno 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) conservazione dell'equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali evitando il ricorso non necessario alla sospensione del rapporto di lavoro con aspettative facoltative post-partum per necessità di assistere figli entro il 1° anno di vita;
- b) eventuali lunghe assenze per la malattia del bambino fino al 3° anno di vita;
- c) 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;
- d) situazioni documentate di grave disagio personale o familiare nel quale incorra il dipendente.

ART. 4 – INSERIMENTO DEL DIPENDENTE IN TLDV NELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

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.

ART. 5 - SEDE DI LAVORO

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

ART. 6 - ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI DI TELELAVORO

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



ART. 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.

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.

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.

ART. 8 - CONTROLLO ATTIVITA'

Sara 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 attraverso l'esame di report, 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.

ART. 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 RSA 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).



ART. 10 – PREVENZIONE E SICUREZZA

Sara Assicurazioni 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.

Sara Assicurazioni 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.

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.

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 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 ai 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 Sara Assicurazioni S.p.A..

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

ART. 11 - 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 TLDV nei locali domestici. Nell'eventualità di un infortunio subito dal dipendente in TLDV, questi dovrà fornire tempestivamente informazione dettagliata a Sara Assicurazioni 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.



ART. 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.

ART. 13 – DIRITTI DI INFORMAZIONE

Sara Assicurazioni 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.

ART. 14 - RIUNIONI E CONVOCAZIONI AZIENDALI

In caso di riunioni programmate dall'Azienda, il dipendente in TLDV, 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.

ART. 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 4 settimane, senza pregiudizio del mantenimento del rapporto lavorativo nel rispetto delle norme contrattuali riguardanti il profilo professionale e della qualifica e senza prescindere 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.



ART. 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.

ART. 17 - INDENNITA'

Il dipendente in telelavoro a domicilio, avrà diritto a un rimborso forfetario mensile lordo di Euro 40,00 (quaranta/00 Euro) come contributo dei consumi energetici e dell'uso dell'abitazione.

LCS

Sara Assicurazioni S.p.A.

FIBA/CISL

Sara Vita S.p.A.

FISAC/CGIL

FNA

SNFIA

UILCA

