

ACCORDO SUL TELELAVORO A CARATTERE SPERIMENTALE

IL GIORNO 3 GIUGNO 2010

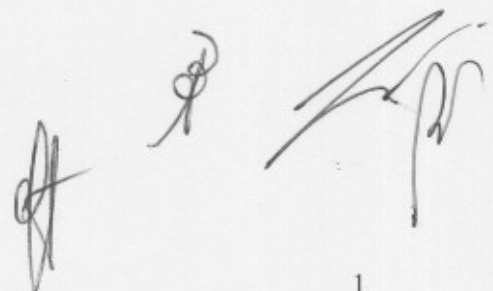
CNP UniCredit Vita S.p.A., RAPPRESENTATA DA BRUNO FAURE, AMMINISTRATORE DELEGATO;

FIBA-CISL RAPPRESENTATA DALLA RSA BARBARA ARVATI E DALLA SEGRETERIA TERRITORIALE NELLA PERSONA DI FIORENZA FRANCO;

FISAC-CGIL RAPPRESENTATA DALLA RSA MAURIZIO MANNUCCI E DALLA SEGRETERIA TERRITORIALE NELLA PERSONA DI DIEGO CAGIANO

Premesso che

- in data 9 Giugno 2004 è stato sottoscritto l'accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro del 16 Luglio 2002;
- il predetto accordo interconfederale stabilisce un quadro generale a livello nazionale sulla base del quale dare applicazione all'istituto del telelavoro secondo le prassi negoziali in uso;
- nel rispetto di quanto disciplinato dal Contratto Integrativo aziendale del 1° Giugno 2009;
- le parti si danno atto del carattere sperimentale dell'Accordo e, a tal fine, concordano sulla volontarietà e reversibilità del progetto di telelavoro;
- copia del presente Accordo dovrà essere consegnata al lavoratore all'atto della sottoscrizione dell'accordo individuale di telelavoro.



Tutto ciò premesso *si conviene quanto segue*

PARTE GENERALE

ART. 1 - La premessa costituisce parte integrante del presente accordo;

ART. 2 - DEFINIZIONE

Le parti convengono sulla seguente definizione delle prestazioni professionali fornite in telelavoro:

TELELAVORO E' UNA 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 LAVORATORI

In CNP UniCredit Vita S.p.A. il telelavoro può svolgersi secondo la modalità a domicilio.

ART. 3 - LEGIFERAZIONE

In caso di regolamentazione legislativa dell'istituto del telelavoro e/o di variazione del CCNL le parti si incontreranno al fine di esaminare le disposizioni contenute nel presente accordo.

ART. 4 - ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

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 lavoratore nell'organizzazione aziendale e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

ART. 5 - ACCESSO AL PROGETTO DI TELELAVORO

I rapporti di telelavoro a domicilio possono essere instaurati solo ad assunzione avvenuta. L'accesso al progetto di telelavoro avviene a richiesta del dipendente. Le parti concordano che tutti i dipendenti assegnatari di strumenti di accesso remoto ed esterno ai sistemi informatici aziendali



possono effettuare la propria prestazione lavorativa previa valutazione, da parte dell'Azienda, della compatibilità oggettiva del telelavoro a domicilio con la mansione e delle esigenze oggettive tecnico organizzative dell'azienda.

ART.6 - ELEGGIBILITA' E DURATA

Possono presentare la domanda di telelavoro i dipendenti in servizio a tempo indeterminato da almeno un anno e con orario a tempo pieno.

Saranno contemporaneamente attivi su base annuale un massimo di telelavoratori a domicilio pari al 8% del personale dipendente . Previa verifica dei requisiti come da art. 5, possono fare domanda i dipendenti che avendo maturato almeno 2 anni di anzianità aziendale fanno richiesta per:

- disabili ai sensi della L. 68/99;
- gravidanza;
- esigenze di cura di figli fino a dieci anni compiuti;
- esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi affetti da gravi malattie, debitamente certificate;
- situazioni di disabilità fisica temporanea e certificata tale da rendere difficile il raggiungimento del luogo di lavoro.

Le modalità secondo cui deve essere avanzata la richiesta di telelavoro sono le seguenti:

- la richiesta dovrà pervenire all'ufficio Personale e Comunicazione Interna 3 mesi prima della data d'inizio della trasformazione del rapporto di lavoro;
- la richiesta dovrà contenere motivazioni e la durata tenendo presente che quest'ultima non potrà essere inferiore a 6 mesi e superiore a 12 mesi (durata massima).

A parità di condizioni espresse dai lavoratori in merito alle richieste di accesso al telelavoro, l'Azienda terrà conto ai fini dell'assegnazione della maggior anzianità di servizio aziendale.

Le parti concordano che, se le richieste di telelavoro supereranno l'8% del personale dipendente , si incontreranno per la valutazione della situazione.


3

ART. 7 – FORMALIZZAZIONE INDIVIDUALE SCRITTA

Una volta valutata positivamente da parte dell'Azienda l'idoneità dell'ambiente messo a disposizione dal dipendente ad ospitare la postazione di telelavoro, nonché la ricorrenza delle condizioni tecnico/organizzative per l'installazione della postazione stessa, il lavoratore e l'Azienda, con l'assistenza di un rappresentante delle Organizzazioni Sindacali a cui eventualmente il lavoratore darà mandato, si accordano in forma scritta per l'esecuzione della prestazione lavorativa nella forma del telelavoro.

ART. 8 - SEDE E POSTAZIONE DI LAVORO

Lo svolgimento dell'attività lavorativa avviene presso il domicilio del dipendente. Resta confermata l'assegnazione del lavoratore presso la propria sede di lavoro e la conservazione della postazione di lavoro. Non si configura l'istituto della trasferta né durante l'esecuzione della prestazione lavorativa presso il domicilio del telelavoratore, né in occasione dei rientri dello stesso in Azienda.

CNP UniCredit Vita S.p.A. provvede alla fornitura, installazione ed alla manutenzione della postazione di lavoro, che presenterà le previste caratteristiche ergonomiche, presso il domicilio del dipendente.

La manutenzione viene effettuata in sede nel caso in cui vengano forniti al lavoratore attrezzature portatili.

ART. 9– IDONEITA' DELLO SPAZIO MESSO A DISPOSIZIONE DAL LAVORATORE

Il lavoratore deve mettere a disposizione uno spazio idoneo allo svolgimento dell'attività lavorativa conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 626/94 e successive modifiche) con particolare riferimento all'impiantistica elettrica (L. 46/90). Da parte aziendale viene espressa la preventiva necessaria valutazione in ordine alla ricorrenza delle condizioni tecnico-organizzative per l'installazione della postazione, valutazione che rappresenta la condizione necessaria per la trasformazione della prestazione lavorativa nella forma del telelavoro.



4



L'idoneità dell'ambiente è verificata durante uno specifico sopralluogo tecnico effettuato dalle competenti strutture aziendali, dalle RLS che saranno preventivamente informate.

Del sopralluogo viene redatta apposita constatazione dello stato dei luoghi, precisando, in caso di riscontrata inidoneità, le cause determinanti la carenza dei requisiti previsti dalla normativa vigente.

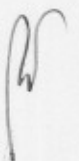
ART. 10 – CONDIZIONI DI LAVORO E TRATTAMENTO

Il lavoratore fruisce dei medesimi diritti garantiti dalla legge, dal vigente CCNL per il personale non dirigente di CNP UniCredit Vita S.p.A., nonché dal Contratto Integrativo Aziendale del 1° Giugno 2009 e successivi rinnovi, previsti per un lavoratore comparabile che svolge la propria attività lavorativa all'interno dei locali aziendali. L'accesso al telelavoro non determina per il dipendente mutamenti in merito all'inserimento nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato in essere.

Il trattamento retributivo da corrispondersi al telelavoratore è quello previsto dalla contrattazione nazionale e dalla contrattazione aziendale che si applica ai dipendenti di CNP UniCredit Vita. Anche per quanto concerne la parte normativa (fruizione ferie, permessi, assenze per malattia, ecc.) trova applicazione la disciplina contrattuale vigente ed ogni altra disposizione in atto. Al lavoratore che svolge la sua prestazione in regime di telelavoro è riconosciuto il ticket come da contratto integrativo aziendale.

ART. 11 – MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE

La prestazione di lavoro viene svolta nel rispetto delle previsioni legali e contrattuali in materia di orario di lavoro e nel rispetto dell'articolazione oraria applicata nella struttura organizzativa di appartenenza. L'attività verrà svolta presso il domicilio indicato dal lavoratore. Possono essere previsti dei rientri presso la sede di lavoro, da concordarsi di volta in volta con il Dirigente dell'Area di appartenenza, 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 Dirigente dell'Area di appartenenza per ulteriori esigenze quali la partecipazione del



lavoratore ad interventi formativi non previsti in modalità e-learning, quali ad esempio riunioni, visite mediche aziendali, prolungati malfunzionamenti o guasti che non consentano il regolare svolgimento della prestazione lavorativa o a seguito di motivata richiesta del lavoratore. Ogni eventuale prestazione aggiuntiva richiesta dovrà essere autorizzata preventivamente dal competente Dirigente aziendale e sarà soggetta alla disciplina contrattuale in materia.

ART. 12 – OBBLIGHI E DIRITTI DELLE PARTI

CNP UniCredit Vita S.p.A. garantisce che la postazione di telelavoro attivata ed il materiale a disposizione del lavoratore siano pienamente conformi alle normative vigenti in materia di ambiente, sicurezza e salute sui luoghi di lavoro di cui al D. Lgs 626/94 e successive integrazioni e modificazioni. La fornitura del materiale e di ciò che necessita per lo svolgimento dell'attività lavorativa è a carico dell'azienda. L'Azienda fornisce pronta informativa al lavoratore in merito alle politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed, in particolare, in ordine all'esposizione a video. Il lavoratore deve applicare correttamente le direttive aziendali in materia di sicurezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, deve prendersi cura della propria sicurezza e salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni e, comunque, deve osservare gli obblighi previsti dall'art. 5 del D. Lgs 626/94. Al fine di far verificare la corretta applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza al datore di lavoro, alle rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti, il lavoratore deve consentire l'accesso presso il proprio domicilio. Tale accesso è subordinato a preavviso ed al consenso del lavoratore, nei limiti delle norme di legge e del contratto collettivo di lavoro. Il lavoratore può chiedere ispezioni. Il lavoratore si impegna ad utilizzare le attrezzature informatiche a propria disposizione esclusivamente per lo svolgimento delle attività di telelavoro concordate. In nessun caso il lavoratore può eseguire, sulla postazione in dotazione, lavoro per conto proprio e/o per conto terzi. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro, il dipendente deve dare immediato avviso alle strutture aziendali competenti e deve permettere senza dilazione, a richiesta, delle funzioni competenti l'effettuazione degli opportuni interventi manutentivi. Il lavoratore ha debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglie né diffonde materiale illegale. Il datore di lavoro si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal lavoratore non imputabili al lavoratore. Il lavoratore è tenuto a prestare la propria attività con diligenza e riservatezza, a



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and a signature with a '6' on the right, followed by initials 'AD' in the bottom right corner.

custodire il segreto su tutte le informazioni rese disponibili per lo svolgimento dei suoi compiti e ad attenersi alle istruzioni impartite dall'Azienda per l'esecuzione del lavoro. CNP UniCredit Vita S.p.A. esercita le ordinarie funzioni gerarchiche inerenti il rapporto di lavoro con le seguenti modalità:

- presso il domicilio del lavoratore, nel rispetto della normativa vigente in merito alla riservatezza ed alla inviolabilità del domicilio, concordandone le modalità con il lavoratore;
- in via telematica e nel pieno rispetto dell'art. 4 della L. 300/70;
- in Azienda, in occasione dei rientri previsti al precedente punto.

ART. 13 – PROTEZIONE DATI PERSONALI

Azienda e lavoratore si impegnano a rispettare, nella trasmissione dei dati che avviene durante lo svolgimento della prestazione in forma di telelavoro, la normativa di cui al D.lgs. 196/03 e successive modifiche ed integrazioni in materia di protezione dei dati personali.

ART. 14 – COPERTURA ASSICURATIVA

Per quanto concerne la copertura assicurativa, i rischi derivanti dall'attività di telelavoro devono essere ricondotti a quelli previsti per la generalità dei lavoratori di CNP UniCredit Vita S.p.A..

ART. 15 – FORMAZIONE

I lavoratori in telelavoro accederanno agli stessi percorsi formativi, identici per accessibilità e contenuti, degli altri lavoratori abitualmente operanti presso la sede di CNP UniCredit Vita S.p.A..

I lavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali d'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

ART. 16 – DIRITTI SINDACALI

Le Parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il telelavoro non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione

collettiva. In particolare viene assicurata la piena partecipazione alle attività ed iniziative di natura sindacale svolte in Azienda, garantendo le comunicazioni con i rappresentanti dei lavoratori. I canali informativi tra la RSA e i lavoratori saranno mantenuti attraverso la bacheca sindacale attualmente disponibile in INTRANET che potrà ospitare anche comunicati a cura delle singole RSA. La modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in telelavoro non modificherà le attuali forme di comunicazione tra le RSA e i dipendenti.

ART. 17 - INDENNITA'

Il lavoratore in telelavoro a domicilio, avrà diritto a un'indennità forfetaria lorda mensile di 100,00 Euro come contributo dei consumi energetici e dell'uso dell'abitazione.

ART. 18 - VALIDITA' DELL' ACCORDO

Il presente accordo avrà una durata di 12 mesi dalla firma.

A partire dalla decorrenza dell'accordo, le parti, con cadenza quadrimestrale, o dietro richiesta di una delle due, decidono di incontrarsi per monitorare l'andamento del progetto, verificare l'applicazione del presente accordo, discutere eventuali proposte di modifica di parti di esso nonché l'eventuale adeguamento degli aspetti economici alle variazioni del costo della vita.

Entro 2 mesi dalla scadenza dell'accordo, le parti si ritrovano per discutere sull' eventuale rinnovo ed eventuali modifiche.

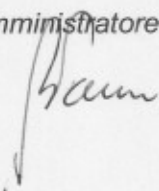


ART. 19 – NORMA FINALE DI RINVIO

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo si applicano le disposizioni di legge e contrattuali in materia di lavoro subordinato, fatto salvo il principio della buona fede tra le parti.

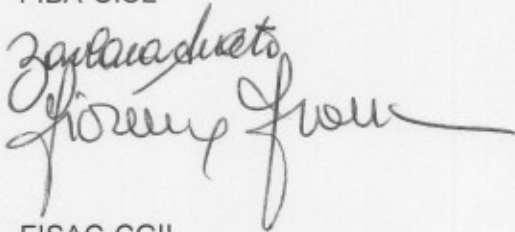
Per CNP UniCredit Vita S.p.A.

L' Amministratore Delegato



Per le OO.SS.

FIBA-CISL



FISAC-CGIL

