



ASSOLOMBARDA

Addì 16 luglio 2010 in Milano, presso la sede di Assolombarda

NESTLE' ITALIANA SpA in persona di: Maria Teresa Sangineti, Stefania Filios, Enrico Morrone, Simona Schwertner, Elena Nizzero, Gianluca Pancini, Stefano Zani, Raffaella Vallero, Ciro Mazzagatti, e Gianluigi Toia, assistita dall'Assolombarda, in persona di Evio Bavoni

e

il Coordinamento Nazionale RSU assistito da

le Segreterie Nazionali di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL Nazionali rispettivamente rappresentate da: Giorgio Galbusera, Ettore Ronconi, Pietro Pellegrini e Maria Laurenzi

le Segreterie Territoriali di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL

Premesso che le Parti:

- riconoscono e condividono la necessità di favorire un maggior equilibrio tra la vita privata e l'attività professionale dei lavoratori, tenuto conto che l'Accordo Interconfederale 9 giugno 2004 incoraggia il ricorso al telelavoro quale nuova forma di organizzazione del lavoro in grado di coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità del lavoro, e considera il telelavoro una modalità di svolgimento della prestazione che consente di modernizzare l'organizzazione del lavoro e che permette di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale, offrendo ai lavoratori maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti affidati;
- concordano nel ritenere che un più ampio uso delle tecnologie informatiche e di comunicazione nonché modalità di lavoro più flessibili possano fornire una risposta a importanti esigenze economico-sociali, quali il rispetto dell'ambiente, il miglioramento della qualità della vita e la proficua gestione dei tempi di vita e di lavoro;
- hanno individuato nel telelavoro una possibile modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che può concretamente contribuire a meglio conciliare il lavoro con altre responsabilità o esigenze personali, quali il pendolarismo o la gestione di situazioni familiari;
- s'impegnano a rendere il più possibile effettivo ed operativo quanto disposto nel presente accordo, in modo da giungere ad implementare un modello organizzativo sostenibile, che contempli sia i lavoratori presenti nelle sedi di lavoro sia i telelavoratori;
- ritengono, tuttavia, necessario verificare, nell'ambito di un congruo periodo di tempo, le eventuali problematiche connesse all'adozione di tale modalità di svolgimento della prestazione, con riguardo alla installazione di postazione di telelavoro, al funzionamento degli apparati, all'integrazione tra le diverse attività aziendali svolte in forma tradizionale e con collegamento telematico, alle dinamiche di rapporto del lavoratore con i colleghi, al mantenimento di adeguati livelli di prestazione e, quindi, in definitiva, a tutte le possibili ricadute, anche in termini organizzativi, derivanti dall'introduzione del telelavoro nella realtà aziendale.

Tutto ciò premesso le Parti hanno concordato l'adozione del "Progetto sperimentale di telelavoro" secondo le seguenti modalità, condizioni e termini:

1. Definizione di telelavoro

Per telelavoro si intende la prestazione effettuata in via normale e con continuità dal dipendente, presso il proprio domicilio o in luogo idoneo diverso, ma comunque fisso ed esterno rispetto alla sede di lavoro aziendale, con il prevalente supporto di strumenti telematici che permettono le comunicazioni a distanza tra i lavoratori, la sede aziendale e gli eventuali referenti esterni.



ASSOLOMBARDA

Resta inteso che il "Telelavoro", nella configurazione prospettata nel presente Accordo, sarà attuato su base volontaria e rappresenta unicamente una mera variazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non andando ad incidere sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e consentendo al datore di lavoro il normale esercizio dei poteri di direzione, indirizzo e controllo.

Il telelavoro non determina alcun mutamento né della natura giuridica del rapporto, né della sede di lavoro e non comporta alcun pregiudizio all'inquadramento, al livello retributivo, alle possibilità di carriera, formazione e crescita professionale.

2. Accesso al telelavoro

Fatte salve le valutazioni aziendali circa la sussistenza delle condizioni necessarie per l'accesso al telelavoro, in relazione alle esigenze tecnico-organizzative, la sperimentazione disciplinata dal presente Accordo si applica ai dipendenti a tempo indeterminato di tutte le sedi italiane dell'Azienda appartenenti alle categorie degli Impiegati e dei Quadri.

La richiesta di accedere alla sperimentazione, sarà esaminata alla luce dei seguenti requisiti:

- la presenza fisica del lavoratore presso la sede di lavoro non deve essere una necessità assoluta, ma l'attività può essere svolta "a distanza", mediante l'utilizzo abituale di mezzi telematici, senza pregiudizio per la produttività, i risultati attesi o per il lavoro dei colleghi. Sono escluse le attività che comportano ordinariamente o prevalentemente la presenza fuori dalla sede lavorativa (es. rete di vendita);
- il lavoratore deve assicurare il mantenimento del medesimo impegno professionale, fornendo una prestazione in linea con quella normalmente resa presso la sede di lavoro;
- il lavoratore deve aver maturato almeno due anni di permanenza in Azienda;
- il lavoratore deve mettere a disposizione un ambiente idoneo allo svolgimento dell'attività in telelavoro - conformemente alle normative in materia di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, secondo quanto previsto al successivo punto 13. - presso il quale sia possibile procedere all'installazione di una linea ADSL o equivalente, purchè con lo stesso livello di stabilità, efficienza e sicurezza, da dedicare in esclusiva all'attività lavorativa.

3. Limiti numerici

Il numero delle posizioni disponibili per la sperimentazione del telelavoro sarà individuato dalla Direzione HR, sentite le singole Direzioni Aziendali, in modo bilanciato tra le singole funzioni.

Durante la fase di sperimentazione potranno essere contemporaneamente attivi - su base annuale - un numero di telelavoratori 8% dell'organico di riferimento (Impiegati e Quadri, esclusa la forza di vendita) in forza a tempo indeterminato presso l'unità di appartenenza (sede o stabilimento).

4. Presupposti e modalità per l'accesso al telelavoro

L'attivazione del telelavoro avverrà esclusivamente su base volontaria.

Il telelavoro potrà essere realizzato solo nei casi in cui tale modalità consenta il mantenimento dello stesso impegno professionale da parte del lavoratore dipendente, talché le prestazioni fornite siano in linea con i livelli quantitativi e qualitativi che si sarebbero conseguiti se avesse operato presso la sede di assegnazione.

La procedura per la richiesta di accesso al telelavoro sarà la seguente:



ASSOLOMBARDA

- 1) Il lavoratore interessato al telelavoro dovrà presentare apposita richiesta via e-mail all'HR di riferimento e al proprio responsabile, indicando, sotto la propria personale responsabilità, eventuali condizioni soggettive di priorità come individuate al successivo punto 5.;
- 2) Entro 5 gg lavorativi dalla richiesta, il responsabile invia il proprio parere motivato, non vincolante, all'HR manager;
- 3) Entro 10 gg lavorativi dal ricevimento di tale parere l'HR di riferimento comunica al richiedente l'esito e:
 - a. In caso POSITIVO, indica le modalità attuative attraverso la redazione della lettera-accordo tra Azienda e dipendente;
 - b. In caso NEGATIVO indica per iscritto le ragioni che hanno determinato il mancato accoglimento della richiesta.

In presenza di situazioni costituenti condizioni di priorità di cui al successivo punto 5., i lavoratori che intendono accedere al telelavoro dovranno presentare idonea documentazione comprovante la sussistenza delle stesse.

L'adozione del telelavoro, le caratteristiche e le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa - concordate tra le parti - verranno formalizzate con apposito accordo individuale tra Azienda e dipendente.

Tale accordo scritto è condizione necessaria per la costituzione di un rapporto di telelavoro.

5. Condizioni di priorità

In via prioritaria, fatto salvo quanto previsto al punto 3. Limiti Numerici, qualora fossero presentate più richieste contemporaneamente, costituiscono condizioni soggettive di priorità le seguenti casistiche (l'ordine di elencazione non esprime un ordine di precedenza):

- rientro dalla maternità (anche in caso di adozione) per una durata di mesi 6. Tale condizione è estesa anche al padre;
- necessità di accudire figli di età inferiore a 3 anni;
- sussistenza delle situazioni che danno titolo a fruire del congedo straordinario previsto dall'art. 4 comma 2 Legge n. 53/2000, DM 278/2000 e art. 40-ter lettera D) del CCNL industria alimentare (in alternativa al congedo stesso);
- genitore solo con figlio minore convivente;
- distanza tra abitazione e sede di lavoro tale da determinare un tempo di pendolarismo superiore ad un'ora per ciascun tragitto effettuato mediante mezzi di trasporto pubblico.

Altre eventuali condizioni soggettive diverse da quelle suddette, purché rilevanti, saranno comunque prese in considerazione ai fini della valutazione di sussistenza della priorità.

6. Durata

Durante il periodo di sperimentazione il telelavoro si costituirà a tempo determinato per un periodo da concordarsi tra le Parti.



ASSOLOMBARDA

All'esito della sperimentazione, il telelavoro potrà essere richiesto:

- a) in via temporanea, prefissandone il termine, prorogabile in accordo con l'Azienda, almeno 2 mesi prima della scadenza del termine stesso;
- b) a tempo indeterminato, al positivo esito di un periodo di prova di 2 mesi. In questo caso la modalità di telelavoro sarà reversibile per iscritto su iniziativa del lavoratore o dell'Azienda, con un preavviso minimo di 2 mesi.

Lo scadere del termine così come l'opzione di reversibilità non implicano, in alcun modo, la risoluzione del rapporto di lavoro, ma unicamente il rientro del lavoratore presso la sede lavorativa di assegnazione.

Il ripristino del lavoro in sede potrà comunque sempre realizzarsi nel caso di passaggio del dipendente a nuova funzione che non consenta lo svolgimento in telelavoro o nel caso di modifiche strutturali-organizzative che rendano l'attività non più eseguibile a distanza.

7. Modalità di svolgimento

Anche allo scopo di favorire il mantenimento dell'interrelazione con i colleghi, il telelavoro (soprattutto se a tempo indeterminato) sarà, di norma, attuato a tempo parziale, ossia per un numero di giorni predeterminato nell'arco della settimana o del mese; tale determinazione è rimessa all'accordo tra Azienda e singolo lavoratore, eventualmente assistito dalla RSU, qualora ne faccia specifica richiesta.

Negli altri giorni lavorativi le prestazioni dovranno essere rese presso la sede di lavoro nella quale il lavoratore risulta in organico.

Sono sempre fatti salvi i periodi di ferie, ROI, ROL, malattia, formazione, permesso sindacale, sciopero e altre assenze giustificate le cui modalità di utilizzo ed fruizione, così come la loro comunicazione, saranno le medesime previste per la generalità dei lavoratori, continuando ad essere disciplinate dal vigente CCNL e dai regolamenti aziendali in essere.

8. Strumenti di lavoro

Per lo svolgimento dell'attività di telelavoro l'Azienda fornirà in comodato d'uso ex art. 1803 c.c., sostenendo tutte le relative spese di acquisto, installazione, canone, gestione e manutenzione, esclusivamente la seguente strumentazione:

- un personal computer portatile con scheda modem collegato con il sistema informativo aziendale;
- una linea ADSL o equivalente dedicata in esclusiva all'attività lavorativa secondo la Policy Aziendale;
- un telefono cellulare il cui uso privato dovrà essere autorizzato preventivamente dall'Azienda in conformità con la Policy Aziendale.



ASSOLOMBARDA

Tale strumentazione dovrà essere conforme alle vigenti disposizioni di legge in tema di sicurezza e tutela della salute del lavoratore.

L'utilizzo degli strumenti di lavoro forniti dall'Azienda è soggetto anche alla disciplina di cui alle policies aziendali vigenti; il lavoratore è responsabile per eventuali danni o perdite causati dal cattivo uso o dall'abuso degli strumenti di lavoro forniti dall'Azienda.

Il lavoratore darà immediato avviso all'Azienda in caso di interruzioni del collegamento telematico, guasti o malfunzionamenti degli strumenti di lavoro;

Sarà cura del telelavoratore consegnare il PC guasto, entro il normale orario di lavoro, alla sede presso la quale risulta in organico al fine di attivare le strutture di assistenza tecnica. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, sarà facoltà del datore di lavoro disporre il rientro del lavoratore presso la sede di appartenenza, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

9. Regimi di orario

La prestazione in telelavoro è caratterizzata da una gestione autonoma dell'organizzazione del tempo di lavoro, nell'ambito del quadro normativo e contrattuale di riferimento, pertanto l'inserimento del dipendente nella condizione di telelavoro non modifica di per sé il regime orario applicato al lavoratore medesimo.

Ferma restando la durata complessiva della prestazione prevista dal CCNL e dalle norme aziendali, le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa.

Il telelavoratore è tenuto a:

- svolgere le stesse mansioni e incarichi mantenendo il medesimo livello di prestazione offerta presso la sede aziendale;
- garantire la presenza presso la sede di lavoro nelle giornate eventualmente stabilite dal contratto individuale, ferma restando la possibilità - per il telelavoratore - di effettuare un numero superiore di giornate presso la sede stessa;
- partecipare alle riunioni e alle attività programmate presso la sede di lavoro e comunicate dall'Azienda con almeno 2 gg lavorativi di anticipo, anche al di fuori delle giornate di cui al precedente punto b). Resta inteso che il tempo dedicato a tali riunioni sarà considerato a tutti gli effetti attività lavorativa e che in tali occasioni il dipendente potrà usufruire dei servizi e delle strutture aziendali;
- essere raggiungibile via e-mail e / o telefonica dal lunedì al venerdì, in una o più fasce orarie definite nell'accordo individuale di telelavoro in funzione delle esigenze organizzative. Tali fasce orarie non potranno superare le 4 ore complessive nell'ambito del normale orario di lavoro giornaliero.



ASSOLOMBARDA

10. Sperimentazione del telelavoro nelle attività di Front Office

Al fine di esplorare tutte le potenzialità del telelavoro, nella fase di sperimentazione potranno essere ricomprese anche le attività c.d. di *front office*, vale a dire quelle che richiedono un'interrelazione assidua e continuativa in via telematica e telefonica con persone fisiche e giuridiche esterne all'Azienda.

Pertanto, a parziale modifica e ad integrazione di quanto definito al precedente punto 9., al fine di garantire la piena funzionalità di tali servizi, le attività ad essi connesse dovranno essere svolte - ancorché in telelavoro - senza modifica alcuna degli orari osservati abitualmente nella loro esecuzione presso la sede aziendale e nel rispetto del normale orario di lavoro contrattualmente stabilito.

11. Formazione

In aggiunta ai percorsi formativi previsti per la generalità dei lavoratori, l'accesso al telelavoro sarà accompagnato da specifici moduli rivolti alle persone direttamente coinvolte, così come ai loro colleghi, nonché ai loro responsabili.

Oltre all'approfondimento degli aspetti tecnici specifici del telelavoro, questi interventi formativi saranno tesi a favorire lo sviluppo di una cultura che privilegi l'attenzione alla performance rispetto alla mera presenza, favorendo, altresì, una coerente evoluzione degli assetti organizzativi e degli approcci relazionali.

12. Diritti sindacali

I dipendenti in regime di telelavoro conservano intatti i diritti sindacali esistenti. Essi potranno partecipare a tutte le iniziative sindacali presso l'Unità di appartenenza.

I canali informativi tra la RSU e i lavoratori saranno mantenuti attraverso la bacheca sindacale attualmente disponibile in INTRANET il cui accesso e fruibilità dovranno essere sempre garantiti da parte dell'Azienda.

La modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in telelavoro non modificherà le attuali forme di comunicazione tra le RSU e i dipendenti.

13. Sicurezza

Ai lavoratori svolgenti la prestazione in modalità di telelavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i dipendenti che svolgono analogha attività lavorativa in Azienda ferma restando l'esistenza delle condizioni di sicurezza previste dalla legge per le abitazioni civili.

Il lavoratore che presti la sua attività nella modalità di telelavoro ha l'obbligo di utilizzare correttamente le apparecchiature di cui al punto 8., in conformità con le istruzioni tecniche che gli saranno fornite, così come di prendersi cura della propria sicurezza all'interno della propria abitazione.

È fatto inoltre obbligo ai dipendenti che accedano al telelavoro di equipaggiare e mantenere i loro uffici di casa in condizioni idonee per svolgere l'attività in sicurezza ed efficienza.



ASSOLOMBARDA

In ogni caso il lavoratore, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008, 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 ricevute.

Resta comunque inalterata la possibilità da parte del lavoratore in telelavoro di interpellare Medico Competente, RSPP e RLS per eventuali chiarimenti in merito.

Costituisce condizione necessaria per l'accoglimento della richiesta di telelavoro, anche in questa fase sperimentale, che il lavoratore:

- presenti la certificazione di conformità dell'impianto elettrico installato presso l'abitazione in cui intende rendere la prestazione a distanza, sottoscritta da un tecnico abilitato, ovvero l'equipollente documentazione richiesta dalle normative vigenti;
- dia il proprio esplicito consenso a consentire, previa richiesta, le visite (concordate e con un preavviso di almeno 5 giorni) da parte del RSPP e del RLS, per verificare la corretta applicazione delle norme a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro, relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate; sollevi formalmente l'Azienda da qualsiasi responsabilità 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, ovvero a situazioni di rischio procurate nell'utilizzo della propria postazione di lavoro a distanza.

14. Riservatezza dei dati aziendali

Il lavoratore che presta la propria attività in telelavoro secondo le disposizioni del presente Accordo è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale ed è tenuto ad adottare tutte le precauzioni necessarie a garantirne la salvaguardia.

15. Utilizzo dei dati riguardanti le prestazioni del telelavoratore

Le Parti, convengono esplicitamente che i dati relativi alla quantità e alla qualità delle prestazioni, raccolti dall'Azienda per mezzo dei sistemi informatici e/o telematici di cui si avvale il telelavoratore, non costituiscono violazione dell'art. 4 della L. n. 300/1970 in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto di lavoro.

16. Validità dell'Accordo

Il presente Accordo in via sperimentale avrà una durata di 12 mesi, al termine del quale le Parti potranno disporre una proroga dello stesso, ovvero la sua adozione in via definitiva, con le eventuali modifiche ritenute opportune

Durante la fase sperimentale la Commissione Telelavoro si riunirà in occasione degli incontri di Coordinamento previsti dall'accordo integrativo per una verifica dell'andamento della sperimentazione stessa, anche sulla base di quanto emerso dagli incontri trimestrali che saranno programmati, a livello di sito, tra Azienda e RSU per:

- esaminare i dati (numero lavoratori, livello, sesso e mansione) relativi alle sperimentazioni individuali di telelavoro attivate nel Sito e alle richieste non accolte;



ASSOLOMBARDA

- monitorare e verificare gli effetti e le conseguenze del presente Accordo sulla organizzazione del lavoro e sulla qualità della vita dei dipendenti interessati dal telelavoro;
- individuare soluzioni ad eventuali problemi di natura tecnica e/o organizzativa;
- verificare gli impatti economici, organizzativi, sindacali e sui rapporti fra spazi di vita privata e impegno professionale dell'utilizzo del telelavoro, raccogliendo tutti i dati necessari.

Per tutto quanto non disciplinato dal presente Accordo, si farà riferimento al vigente CCNL Industria Alimentare nonché a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 9 giugno 2004 per il recepimento dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002.

In caso di futura regolamentazione legislativa o contrattuale dell'istituto del telelavoro le Parti si incontreranno al fine di riesaminare le disposizioni contenute nel presente Accordo, per verificarne la compatibilità e coerenza con le sopravvenute normative ed eventualmente convenire le necessarie armonizzazioni.

Letto, confermato e sottoscritto.

NESTLE ITALIANA SPA

COORDINAMENTO NAZIONALE R.S.U.

ASSOLOMBARDA

FAI - CISL

FLAI - CGIL

UILA - UIL