



ACCORDO TELELAVORO 2011-2014

(ultima revisione 21/09/2011)

PREMESSA.....	3
DEFINIZIONE.....	3
Art. 1. - ORGANIZZAZIONE AZIENDALE	3
Art. 2. - DIRITTI DI FORMAZIONE INFORMAZIONE.....	4
Art. 3. - DIRITTI SINDACALI.....	4
Art. 4. - AREA DI APPLICAZIONE.....	4
4.1) Installazioni.....	5
4.2) Gestione delle interruzioni.....	5
4.3) Aree Aziendali	5
4.4) Procedura di preselezione.....	5
4.5) Modalità di accesso al progetto del telelavoro	6
4.6) Monitoraggio	7
4.7) Calendario mensile	7
4.8) Rientri in azienda.....	7
4.9) Controllo attività lavorativa.....	7
Art. 5. - SFERA ECONOMICA.....	8
5.1) Rimborso spese.....	8
5.2) Ticket mensa.....	8
Art. 6. - GRUPPO DI LAVORO	8
Art. 7. - VALIDITA' DELL' ACCORDO.....	8
Art. 8. -NORMA TRANSITORIA	8
DICHIARAZIONE DELLE PARTI	8

PREMESSA

Le parti concordano nel ritenere che un più ampio uso di tecnologie informatiche e modalità di lavoro più flessibili possano fornire una risposta a importanti esigenze economico-sociali, quali la valorizzazione dei centri cittadini minori, il rispetto dell'ambiente, il miglioramento della qualità della vita, la gestione dei tempi di lavoro, l'integrazione delle categorie più deboli e delle aree meno sviluppate.

Le parti concordano inoltre che il principio informatore di tale accordo è la volontarietà del lavoratore e la disponibilità dell'azienda ad applicare questa nuova concezione dell'attività lavorativa.

DEFINIZIONE

Il telelavoro rappresenta una nuova concezione delle attività lavorative che inverte la relazione di distanza tra soggetti e luoghi di occupazione e assegna una diversa natura alla dimensione fisico-spaziale del lavoro.

Per telelavoro si può intendere 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 lavoratori.

Le parti inoltre si danno reciprocamente atto che il telelavoro rappresenta una mera modalità di esecuzione della prestazione lavorativa subordinata.

In Trentino Network S.r.l. il telelavoro può svolgersi secondo le seguenti modalità:

Presso sedi decentrate o satelliti ("tipo 1")

A domicilio ("tipo 2")

Art. 1. - 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 sulla sua professionalità e possibilità di avanzamento di inquadramento e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Il telelavoratore ha gli stessi diritti, titoli, orario di lavoro e paga degli altri dipendenti della società. Il livello retributivo non viene modificato dalla condizione di telelavoratore.

L'inserimento del dipendente nella condizione di telelavoro non costituisce inoltre ragione di variazione della sua sede di lavoro che è e resta la sede dell'azienda

Art. 2. - DIRITTI DI FORMAZIONE INFORMAZIONE

Con riferimento alle singole professionalità ed alla esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali tutti gli aderenti al telelavoro dovranno essere partecipi delle varie fasi di formazione e aggiornamento organizzati dall'azienda, congiuntamente al restante personale dell'azienda.

Il diritto all'informazione verrà assicurato mediante l'attivazione di e-mail e telefono a disposizione delle funzioni interessate, della Direzione e delle Organizzazioni Sindacali interne.

Sarà compito dell'azienda inviare al domicilio o presso le sedi decentrate o satelliti, in cui opera ciascun telelavoratore copia del C.C.N.L. applicato, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità.

Art. 3. - DIRITTI SINDACALI

Ai telelavoratori viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge in azienda, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica a cura dell'azienda. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso in azienda.

L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente C.C.N.L. e gli spostamenti legati alla partecipazione ad esse, sono riconosciuti a titolo di missione.

Art. 4. - AREA DI APPLICAZIONE

Devono essere prese in considerazione tutte le aree lavorative, il cui personale, qualificato ad operare in autonomia, disponga, in caso di telelavoratore a domicilio, di uno spazio idoneo allo svolgimento dell'attività lavorativa in linea con le norme riguardanti la sicurezza del lavoro (D.Lgs.81/08 art. 3 comma 10) e in particolare modo relativamente all'impiantistica elettrica, idraulica e di condizionamento (D.M. 37/08) e successive modifiche, di cui all'Allegato A. In caso di telelavoratore presso sedi decentrate o satelliti, sarà compito della società individuare i locali idonei allo svolgimento dell'attività lavorativa, per i quali sarà accertata la coerenza, da parte del RSPP, con quanto disposto dalla normativa vigente in merito alla sicurezza sul lavoro, D.Lgs. n. 81/08 art. 3 comma 10 .

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs.81/08 e dall'accordo interconfederale del 09 luglio 2004 art. 7, oltre che del CCNL Telecomunicazioni art.22 comma 10, saranno consentite, previo preavviso di 24 ore per il solo telelavoro a domicilio, visite da parte del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e da parte del RLS per verificare la corretta applicazione delle norme di cui sopra, nell'ambito del normale orario di lavoro.

4.1) Installazioni

Le attrezzature necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa, di cui all'Allegato B, saranno fornite dall'azienda. Sarà cura del lavoratore mantenerle nel miglior stato di efficienza possibile.

Le installazioni verranno effettuate a cura dell'azienda, sia presso il domicilio del lavoratore che presso sedi distaccate o decentrate.

La manutenzione delle attrezzature di cui sopra saranno a carico dell'azienda. Il telelavoratore dovrà permettere l'accesso degli addetti alla manutenzione nei locali ove sono installate le attrezzature negli orari che gli verranno anticipatamente comunicati dalle funzioni preposte.

4.2) Gestione delle interruzioni

Eventuali interruzioni tecniche, sia programmate che improvvise e di durata non quantificabile, che comportino la possibilità di un fermo lavorativo superiore alle 8 ore determinano il rientro obbligato in azienda da parte del telelavoratore. Per interruzioni programmate il rientro è previsto il giorno stesso in cui si verifici lo stop; per le interruzioni improvvise il rientro è previsto per il giorno immediatamente successivo all'evento che ha causato l'interruzione.

Il telelavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente ai propri responsabili le interruzioni tecniche programmate che potrebbero comportare un fermo lavorativo.

4.3) Aree Aziendali

La società ritiene possibile applicare il telelavoro nelle seguenti strutture:

- Direzione Tecnica d'Esercizio;
- Direzione Infrastrutture ;
- Direzione Sistemi e Nuovi Servizi;
- Direzione Amministrativa

Il personale che nello svolgimento del proprio ruolo ricopre anche mansioni di front – office è escluso.

4.4) Procedura di preselezione

La società attiverà una procedura di preselezione. Dall'apertura della stessa ci saranno 30 giorni di calendario per presentare la documentazione di cui all'Allegato A. la preselezione sarà utile ai fini di individuare i requisiti necessari per poter fare richiesta di accesso al progetto di telelavoro. I requisiti si dividono in:

- di legge (come definito dall'Art. 4 del presente accordo);
- funzionali, che saranno stabiliti dalla Direzione Aziendale e comunicati all'Ufficio

Personale.

Ad ogni dipendente la società comunicherà, contemporaneamente ed in forma, scritta l'esito della preselezione, riportando la motivazione nel caso di esclusione.

4.5) Modalità di accesso al progetto del telelavoro

Per accedere al progetto di telelavoro, i lavoratori delle aree individuate nel paragrafo 4.3, che abbiano superato la preselezione indicata nel punto 4.4, dovranno presentare formale richiesta scritta all'Ufficio Personale, entro una settimana dalla data di apertura delle selezioni.

L'azienda stilerà una classifica sulla base dei seguenti criteri:

- essere soggetto appartenente alle categorie protette: richiesta sempre accettata, senza graduatoria;
- per ogni figlio fino agli 8 anni:
 - 10 punti per i figli sotto i 3 anni;
 - 7 punti per i figli da 3 a 6 anni;
 - 4 punti per i figli da 6 a 8 anni.
- per ogni componente appartenente allo stato famiglia con invalidità certificata da struttura pubblica competente: 1 punto ogni 5% di invalidità raggiunto;
- per la distanza del domicilio dalla sede di lavoro:
 - da Km 10 a Km 15: 4 punti;
 - da Km 15,1 a Km 25: 8 punti;
 - da Km 25,1 a Km 35: 12 punti;
 - da Km 35,1 a Km 45: 16 punti;
 - oltre i Km 45,1: 20 punti;
- per l'anzianità di servizio: 2 punti per anno di anzianità presenza effettiva in Trentino Network, per un massimo di 10 punti.

In caso di parità di punteggio l'elemento discriminante viene identificato nella distanza tra luogo di telelavoro e sede legale della Società calcolata in base alle tabelle definite dal sito internet www.viamichelin.it, percorso consigliato.

La graduatoria, che verrà comunicata a tutti i dipendenti tramite affissione sulla bacheca aziendale, avrà una validità pari a mesi 18. Sia il lavoratore che la Società hanno facoltà di revocare in forma scritta con giustificato motivo, la condizione di telelavoro, fatto salvo che la rinuncia da parte del lavoratore comporta l'esclusione dal progetto, sino allo scadere della graduatoria attiva. In caso di revoca avrà diritto di accesso al telelavoro il primo idoneo nella graduatoria attiva.

Il numero di persone che prenderanno parte al progetto sarà pari al 15% dei dipendenti in forza al

momento della stipula del presente Accordo, con un numero massimo pari a 9 (nove). Le risorse andranno individuate in Aree differenti e per ogni Area il numero massimo di partecipanti è pari al 50% della quota (ogni valore decimale risultante dai calcoli, sarà arrotondato per difetto allo 0.5 inferiore). Non concorre al computo della percentuale i dipendenti delle Area alle categorie protette. Nel dettaglio le Aree sono individuabili all'interno dell'Allegato C (Organigramma). La variazione dell'organigramma comporterà l'adeguamento del presente accordo alla situazione in fieri.

L'Azienda si riserva di valutare, a sua totale discrezionalità, l'inserimento al telelavoro, anche a graduatoria conclusa, sempre su richiesta del lavoratore ed in casi particolari, di personale fuori graduatoria e quota per ogni singola direzione e/o area .

4.6) Monitoraggio

Semestralmente l'Azienda si riserva di fare dei monitoraggi sull'effettivo utilizzo del telelavoro da parte dei dipendenti, che hanno avuto accesso a tale modalità lavorativa. Qualora si riscontrasse un utilizzo inferiore al 30% dell'attività lavorativa complessiva, l'Azienda si riserva il diritto di riconsiderare la graduatoria in essere prima della scadenza della stessa.

4.7) Calendario mensile

Ogni dipendente che parteciperà al progetto di telelavoro, dovrà compilare nel GRU (sistema di Risorse Umane) un calendario mensile, indicante i giorni di telelavoro. Il calendario deve essere inserito entro il secondo giorno lavorativo del mese. Sarà cura dei Responsabili di Area comunicare all'Ufficio Personale almeno il giorno lavorativo precedente, tutte le variazioni relative al calendario.

4.8) Rientri in azienda

I rientri in azienda verranno preventivamente concordati tra il telelavoratore ed il proprio Responsabile alla luce delle esigenze produttive dell'organizzazione con un preavviso di 24 ore. Eventuali modifiche nell'articolazione di tali rientri, che si rendano strettamente necessarie ed aventi carattere saltuario, dovranno essere concordate tra le parti.

4.9) Controllo attività lavorativa.

Le parti convengono che i dati raccolti, anche a mezzo di sistemi informatici e telematici, per la rilevazione delle presenze del singolo lavoratore non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge 300/70 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionale allo svolgimento del rapporto.

Art. 5. - SFERA ECONOMICA

5.1) Rimborso spese.

E' riconosciuta al telelavoratore una una-tantum annuale a titolo di rimborso spese pari ad euro 327,00 annui, in base al computo esplicitato nell'Allegato D, rivalutabile secondo gli indici ISTAT, riguardante le utenze interessate dall'attrezzatura lavorativa, che sarà esclusa dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

5.2) Ticket mensa.

Al telelavoratore sarà riconosciuto in busta paga, per ogni giorno di telelavoro, un importo pari al pasto ridotto del badge mensa adottato dalla società; l'importo non verrà corrisposto nel caso in cui le ore giornaliere di effettiva presenza siano inferiori a 4 (quattro).

Nei giorni di rientro in azienda sarà utilizzato il badge elettronico in dotazione a tutto il personale.

Art. 6. - GRUPPO DI LAVORO

Le parti contraenti convengono di istituire un gruppo di lavoro, di cui fanno parte le RSU aziendali, che ad intervalli semestrali, o qualora vi sia espressa richiesta di una delle parti, ha il compito di verificare l'andamento dell'applicazione del telelavoro nell'ambito aziendale proponendo correttivi e migliorie che saranno sottoposti per la decisione alle parti.

Art. 7. - VALIDITA' DELL'ACCORDO

Tenendo fermo il principio della volontarietà nell'adesione, la validità dell'accordo tra azienda e telelavoratore avrà una durata di 3 (tre) anni.

L'iter progettuale partirà indicativamente intorno al mese di ottobre 2011.

Si precisa che in funzione della validità temporale della graduatoria, scaduto il termine dei 18 mesi, il dipendente in telelavoro, dovrà rientrare in Sede e prestare la propria attività lavorativa nel rispetto degli orari e modalità consuete aziendali.

Art. 8. -NORMA TRANSITORIA

I dipendenti coinvolti nel progetto pilota saranno in telelavoro fintanto che la graduatoria della nuova selezione non verrà pubblicata.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Per quanto non normato dal presente accordo restano valide le norme definite nel C.C.N.L., Nell'Accordo Integrativo, Versione luglio 2008 e nelle leggi vigenti.

Tutti gli Allegati sono parte integrante del presente Accordo.

In caso di emanazione di provvedimento legislativo in materia e/o di stipula di accordo nazionale le parti si impegnano ad attivare un apposito confronto per le eventuali armonizzazioni che si dovessero rendere opportune.

Trento,

Letto, approvato e sottoscritto

Per l'Azienda il Rappresentante legale

TRENTINO NETWORK S.r.l.

Il Presidente



Per la R.S.U.

(Basano Ezio - SLC/CGIL)

(Piazza Matteo - SLC/CGIL)

(Corradi Roberto - FISTEL/CISL)

Per la Rappresentanza Sindacale Territoriale



(Bianchini/Carla - SLC/CGIL)

(Catapano Bianca - FISTEL/CISL)

All.: c.s.




ALLEGATO A

Documentazione necessaria relativa all'abitazione

- Abitabilità;
 - dichiarazione di conformità dell'impianto alla regola dell'arte:
 - impianto elettrico;
 - impianto di riscaldamento/condizionamento;
 - certificato di manutenzione della caldaia. ()
- 
- 

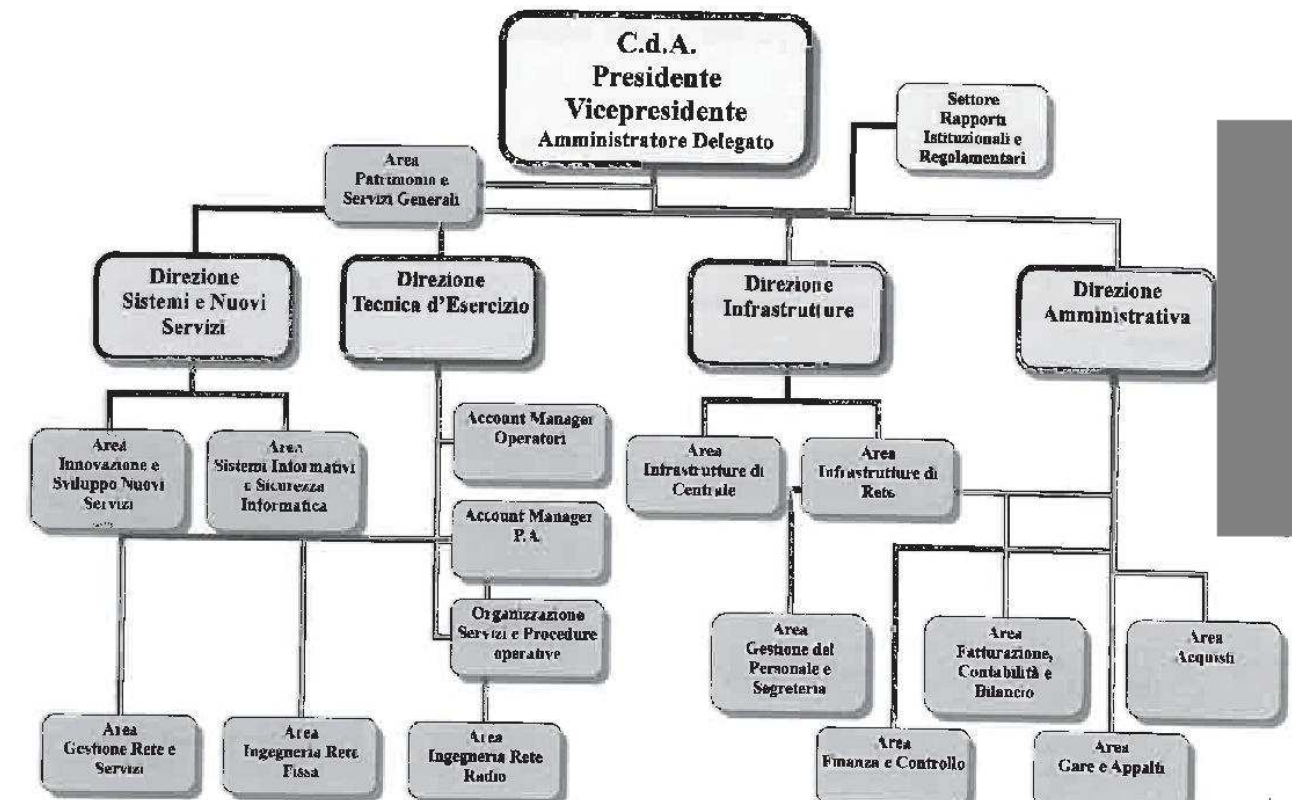
ALLEGATO B

Strumentazione in dotazione al telelavoratore

- Personal computer
 - Telefono
 - Attrezzatura per videoconferenza
 - Connessione
 - Cavi di rete
 - Postazione di lavoro (tavolo e sedia) a richiesta del lavoratore e previo controllo di ambienti del RSPP o di persona delegata.
- 
- 
- 

ALLEGATO C

Organigramma



ALLEGATO D

Computo consumi

Consumo elettrico

1 pc + monitor lcd = 300W, per 8 ore = 2,4kWh/giorno * 0.18€/kWh = **0.432 €/giorno**

1 luce 100W per 4 ore (media sulla giornata e sulle stagioni) = 0.4kWh/giorno * 0.18 €/kWh
0.072 €/giorno

Consumo riscaldamento

1 stanza 4x4x2.7 = 43.2m³ * 30W/m³ = 1.296 W riscaldamento, poichè 1m³ di gas produce circa 8kWh termici considero 0.162 m³/h di gas = 0.162 m³/h di gas * 8 ore = 1.296 m³/giorno * 0.6 €/m³ costo del gas = **0.778 €/giorno**

aggiungi un contributo di manutenzione, controllo fumi ecc. 22 € all'anno : 220 giorni/anno = **0.1 €/giorno**

Riassunto:

consumo elettrico: 0.072 €/giorno + 0.432 €/giorno

consumo termico: 0.88 €/giorno

manutenzione: 0.1 €/giorno