

Doc. n. TNNET-16240513  
Data 29/12/2014 11:37:01

REP 3-2014



# Verbale di Accordo TELELAVORO 2015-2016

(ultima revisione 28/11/2014)

Verbale di Accordo .....	3
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) Direzioni Aziendali.....	5
4.4) Procedura di preselezione .....	6
4.5) Modalità di accesso al progetto del telelavoro .....	6
4.6) Monitoraggio .....	8
4.7) Calendario mensile .....	8
4.8) Rientri in azienda.....	8
4.9) Controllo attività lavorativa.....	9
Art. 5. - SFERA ECONOMICA.....	9
5.1) Rimborso spese.....	9
5.2) Ticket mensa. ....	9
5.3) Deroga ai punti precedenti 5.1) e 5.2). ....	9
Art. 6. - GRUPPO DI LAVORO.....	9
Art. 7. – VALIDITA’ DELL’ ACCORDO.....	9
Art. 8. –NORMA TRANSITORIA .....	10
DICHIARAZIONE DELLE PARTI .....	10



## **Verbale di Accordo**

Addì,

### **TRA**

Trentino Network s.r.l. rappresentata dal dottor Alessandro Zorer in qualità di legale rappresentante della società

### **E**

R.S.U. di Trentino Network

Si sono riuniti presso la sede di Trentino Network srl in via Pedrotti 18 - Trento - per concordare congiuntamente alla RSU aziendale il tema del presente accordo relativo al Telelavoro.

### **PREMESSA**

Visto il positivo esito della fase sperimentale prima e della messa a regime poi, in merito all'accordo sul Telelavoro 2011-2014 si ritiene possibile proseguire tale modalità lavorativa anche per i prossimi anni riproponendo l'Accordo sul Telelavoro per i prossimi 2 anni 2015-2016.

### **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 si confermano reciprocamente 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:

- 1- Presso sedi decentrate o satelliti ("tipo 1");
- 2- A domicilio ("tipo 2")

### **Art. 1. - ORGANIZZAZIONE AZIENDALE**

Le parti si danno atto che il telelavoro, nella configurazione oramai definita, 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. Pertanto all'occorrenza dovrà essere data priorità alla fase formativa ed informativa presso la sede. Il telelavorista chiamato a partecipare a corsi/seminari e/o incontri aziendali obbligatori di legge e non, ma che l'azienda ritiene necessari, sarà tenuto a rimodulare le prestazioni a calendario del telelavoro, garantendo la propria presenza in azienda o in altra sede definita per le necessità aziendali comandate.

Il diritto all'informazione verrà assicurato mediante l'attivazione di e-mail, 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 di data 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 improvvisate e di durata non quantificabile, che comportino la possibilità di un fermo lavorativo superiore alle 4 ore determinano il rientro obbligato in azienda da parte del telelavoratore. Per interruzioni programmate il rientro è previsto il giorno stesso in cui si verifichi lo stop; per le interruzioni improvvisate il rientro è previsto in giornata altrimenti per il giorno immediatamente successivo all'evento che ha causato l'interruzione. Il tempo impiegato per il rientro in sede sarà considerato a tutti gli effetti lavorativo.

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

#### **4.3) Direzioni Aziendali**

La società ritiene possibile applicare il telelavoro in tutte le strutture aziendali, sia di natura tecnica



che amministrativa.

Il personale che nello svolgimento del proprio ruolo ricopre anche mansioni di front – office resta escluso dalla presente modalità lavorativa.

#### **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 di tutte le direzioni, che abbiano superato la preselezione indicata nel punto 4.4, dovranno presentare formale richiesta scritta all'Ufficio Personale, entro due settimane dalla data di apertura delle selezioni.

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

- Per soggetto appartenente alle categorie protette; a fronte della richiesta la modalità di accesso al telelavoro sarà considerata fuori graduatoria ed accettata da parte dell'Azienda, dopo la verifica della sussistenza dei requisiti funzionali.
- Per ogni figlio fino ai 10 anni di età:
  - 10 punti per i figli sotto i 3 anni (2 anni e 364 giorni);
  - 8 punti per i figli da 3 a 6 anni (5 anni e 364 giorni);
  - 6 punti per i figli da 6 a 8 anni (7 anni 364 giorni);
  - 4 punti per i figli da 8 a 10 anni (9 anni e 364 giorni);
- 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 il lavoratore con una anzianità anagrafica pari a:
  - oltre i 55 anni di età compiuti: 2 punti;
  - oltre i 60 anni di età compiuti: 4 punti.
- Per l'anzianità di servizio: 2 punti per anno di anzianità (di servizio in forza a Trentino Network), per un massimo di 10 punti.

### **Ulteriori considerazioni necessarie al processo di assegnazione del Telelavoro:**

- 1) In caso di parità di punteggio l'elemento discriminante viene identificato nel numero di figli e secondariamente nella distanza tra luogo di telelavoro e sede legale della Società calcolata in base alle tabelle definite dal sito internet [www.viamichelin.it](http://www.viamichelin.it), percorso consigliato.
- 2) La graduatoria, che verrà comunicata a tutti i dipendenti tramite affissione sulla bacheca aziendale ed avrà una validità di 24 mesi.
- 3) 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.
- 4) Si prevede un numero massimo di persone che continuerà a prendere parte al progetto mediante graduatoria composta da 15 (quindici) posizioni.
- 5) Si prevedono in aggiunta, rispetto alla graduatoria attiva, altre 3 (tre) posizioni che saranno lasciate disponibili nel corso dei 24 mesi, sempre nel rispetto dei criteri di cui ai Paragrafi 4.4 e 4.5 e nei limiti previsti dal presente Accordo (medesima scadenza della graduatoria attiva in corso). Le 3 posizioni potranno essere richieste ed assegnate al personale che nei mesi successivi alla graduatoria, acquisirà i crediti necessari per accedere al Telelavoro e non dovrà attendere la decadenza della graduatoria per rientrare nel processo di verifica aziendale complessivo. Salvo quanto previsto sopra, sarà considerato utile l'ordine di arrivo presso l'ufficio personale.
- 6) Le risorse andranno individuate, in Direzioni differenti. Per ogni Area il numero massimo dei partecipanti non dovrà essere superiore al 50% del personale in forza (per il calcolo della quota ogni valore decimale risultante sarà arrotondato per difetto all'unità inferiore), salvo deroghe approvate dal responsabile del/i dipendente/i richiedente/i il telelavoro. Non concorrono al computo delle percentuali di cui sopra, i dipendenti appartenenti alle categorie



protette.

- 7) Nel dettaglio le Direzioni sono individuabili all'interno dell'Organigramma. Eventuali modifiche all'organigramma non faranno decadere il diritto acquisito né la validità dell'accordo, tuttavia saranno valutati eventuali assestamenti in graduatoria e l'Azienda potrà ridiscutere le singole posizioni individualmente, per l'istituto concesso.
- 8) 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, anche di personale fuori graduatoria e/o relativamente alla quota per ogni singola Direzione e/o Area. L'Azienda quindi si riserva di valutare eventuali deroghe ai limiti di cui sopra.

#### **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 tali posizioni nella 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**

Fatto salvo quanto riportato al precedente art. 2 e successivo art.4 al punto 4.2, altri 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 rendono necessarie ed aventi carattere saltuario, dovranno essere concordate tra le parti.

Tuttavia a fronte di emergenze non prevedibili a qualunque titolo, che pregiudichino la copertura dei servizi in azienda, a insindacabile giudizio del Dirigente/Responsabile potrà essere richiesto il rientro e la presenza in azienda del telelavorista anche a calendario programmato.



#### **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 funzionali allo svolgimento del rapporto.

### **Art. 5. - SFERA ECONOMICA**

#### **5.1) Rimborso spese.**

*E' riconosciuta al telelavoratore una "Una-Tantum" annuale, che sarà esclusa dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto, a titolo di rimborso spese pari ad € 349,71, annui in base al computo esplicitato nell'Allegato C, rivalutabile secondo gli indici ISTAT, riguardante le utenze interessate dall'attrezzatura lavorativa.*

#### **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.*

#### **5.3) Deroga ai punti precedenti 5.1) e 5.2).**

Le parti convengono che i punti precedenti 5.1) e 5.2) rimangono sospesi per tutta la durata del seguente Accordo.

Resterà facoltà del lavoratore fruire del circuito mensa nelle medesime modalità dei lavoratori che presenziano in azienda.

### **Art. 6. - GRUPPO DI LAVORO**

Le parti contraenti convengono di mantenere l'istituzione del gruppo di lavoro, di cui fa parte la RSU aziendale; 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 del presente Accordo avrà una durata di 2 (due) anni **dall'avvio della graduatoria**; rinnovabili previo accordo tra le parti.

In caso di rinnovo, l'iter procedurale partirà indicativamente intorno ai 2 mesi prima della scadenza

della graduatoria rispetto all'accordo in vigore.

Si precisa che in funzione della validità temporale della graduatoria, scaduto il termine di validità dei 24 mesi, il dipendente in telelavoro, che non intende ripresentare domanda, dovrà rientrare in Sede e prestare la propria attività lavorativa nel rispetto degli orari e modalità consuete aziendali.

### **Art. 8. –NORMA TRANSITORIA**

I dipendenti in telelavoro, che, alla scadenza della graduatoria, intendono usufruire nuovamente di tale istituto, per precedenti diritti, potranno restare 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 successivi 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.

Letto, approvato e sottoscritto

Per l'Azienda il Rappresentante legale

**TRENTINO NETWORK S.r.l.**



Per la **R.S.U.**

\_\_\_\_\_  
(Biasi Ivan - SLC/CGIL)

\_\_\_\_\_  
(Mottin Claudia - SLC/CGIL)

\_\_\_\_\_  
(Corradi Roberto – FISTEL/CISL)

Per la **Rappresentanza Sindacale Territoriale**

\_\_\_\_\_  
(Battistoni Claudio – FISTEL/CISL)

\_\_\_\_\_  
(Loro Claudia – SLC/CGIL)

Allegati: A\_B\_C\_2015-2016, di cui sopra.



---

## ALLEGATI ALL'ACCORDO INTEGRATIVO SUL TELELAVORO 2015-2016

---

### 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 degli ambienti del RSPP o di persona delegata.
- 

### ALLEGATO C

*(Sospeso vedi accordo 2015-2016)*

#### 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 = 43,2m<sup>3</sup> \* 30W/m<sup>3</sup> = 1.296 W riscaldamento, poichè 1m<sup>3</sup> di gas produce circa 8kWh termici considero 0,162 m<sup>3</sup>/h di gas = 0.162 m<sup>3</sup>/h di gas \* 8 ore = 1.296 m<sup>3</sup>/giorno \* 0,6 €/m<sup>3</sup> 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

Computo annuo (calcolando 220 giorni annui): € 327,00

Rimb. Telelavoro 2011
€ 327,00

1° rivalutazione ISTAT
RIV a GEN 2012
istat 1/1-31/12 2011
% ISTAT
2,70%
anno 2012
€ 335,83

2° rivalutazione ISTAT
RIV a GEN 2013
istat 1/1-31/12 2012
% ISTAT
3,00%
anno 2013
€ 345,90

3° rivalutazione ISTAT
RIV a GEN 2014
istat 1/1-31/12 2013
% ISTAT
1,10%
anno 2014
<b>€ 349,71</b>

**NB: Computo consumi sospeso e non erogabile. Vedi punto 5.3) dell'Accordo Telelavoro 2015-2016**

Letto, approvato e sottoscritto relativamente agli Allegati dell'Accordo sul Telelavoro 2015-2016

Per l'Azienda il Rappresentante legale

TRENTINO NETWORK S.r.l.

D. \_\_\_\_\_ rer

Per la **R.S.U.**

\_\_\_\_\_  
(Biasi Ivan - SLC/CGIL)

\_\_\_\_\_  
(Mottin Claudia - SLC/CGIL)

\_\_\_\_\_  
(Corradi Roberto - FISTEL/CISL)

Per la **Rappresentanza Sindacale Territoriale**

\_\_\_\_\_  
(Battistoni Claudio - FISTEL/CISL)

\_\_\_\_\_  
(Loro Claudia - SLC/CGIL)