

## Verbale di Accordo

Roma, 19 luglio 2011

Tra

SOGIN S.p.a., rappresentata dai sigg. Luca Cittadini, Maurizio P. De Rosa e Francesca Pernazza

E

Le competenti Organizzazioni sindacali:

FILCTEM-CGIL, rappresentato dai Sigg: Morsetti, Beeni  
FLAEI-CISL, rappresentata dai Sigg: De Masi, Acea, Losetti, Mancuso, Meazzi, Testa  
UILCEM-UIL, rappresentata dai Sigg: Pasquacci, Marcellini

### Premesso che

- ✓ la strategia aziendale di Sogin e delle Organizzazioni Sindacali in tema di Responsabilità Sociale di impresa è coerente con il bisogno, sempre più avvertito in ambito nazionale ed europeo, di collegare l'agire di impresa alla qualità del lavoro e della vita sociale, interpretando le azioni conseguenti come fattore che può accompagnare la competitività dell'impresa, migliorarne la stabilità e rilanciarne le prospettive di sviluppo;
- ✓ in coerenza con l'Accordo interconfederale del 9 giugno 2004 (di recepimento dell'Accordo - quadro Europeo sul Telelavoro del 16 luglio 2002), il contratto collettivo nazionale del settore elettrico (5 marzo 2010) individua nel telelavoro uno strumento di armonizzazione tra vita professionale ed esigenze personale o familiari (cfr. art. 18 CCNL, 3° comma);
- ✓ l'art. 18 del predetto CCNL definisce il telelavoro come *"una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati ad effettuare per esigenze di servizio, mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici, da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, a condizione che tale modalità di*

*espletamento della prestazione non sia richiesta dalla natura propria dell'attività svolta" (cfr. art. 18, comma 1, del CCNL);*

- ✓ il successivo comma 9 del medesimo articolo rinvia a livello aziendale le discipline di carattere applicativo del telelavoro.

### **Considerato che**

Lo strumento del telelavoro può rappresentare una modalità di efficienza nella organizzazione aziendale, con conseguente apprezzabile incremento della produttività e deve, quindi, considerarsi istituto strumentale all'incremento della produttività aziendale.

Il Governo e le parti Sociali, in data 8 marzo 2011 hanno raggiunto un'intesa nella quale, tra le altre cose, viene ribadita l'importanza del telelavoro come strumento di flessibilità cui l'azienda potrà ricorrere per garantire un migliore temperamento tra esigenze lavorative e familiari;

Le Parti intendono introdurre in via sperimentale il telelavoro, fissando al contempo i principi generali della disciplina, individuando peraltro un periodo minimo di 6 mesi per la necessaria valutazione della sussistenza delle effettive esigenze di servizio fondanti la eventuale sperimentazione dell'istituto in altri ambiti aziendali.

### **Tutto quanto sopra premesso e considerato, si conviene su quanto segue**

#### **Aspetti generali**

1. Il telelavoro, applicabile in Sogin ai sensi dell'art. 18 del CCNL del 5 marzo 2010, ha carattere volontario e si fonda su un accordo consensuale tra Sogin e il lavoratore, derivante da esigenze delle Parti interessate, perfezionabile sia all'atto dell'assunzione che in fase successiva all'instaurazione del rapporto di lavoro. Il rifiuto del lavoratore di aderire all'offerta di telelavoro non costituisce di per sé motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né può determinare modifiche alle condizioni di lavoro. Analogamente, qualora il lavoratore richiedesse al datore di lavoro di eseguire la propria prestazione in modalità di telelavoro, quest'ultimo può accettare o rifiutare tale richiesta;
2. Il telelavoro non incide sulla tipologia del rapporto di lavoro che resta, a tutti gli effetti contrattuali di legge, di lavoro dipendente, subordinato e regolato dal CCNL di categoria;

3. Al telelavoratore è garantito, salvo diversa previsione o verifica di incompatibilità con le peculiari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, lo stesso trattamento economico e normativo applicato ai dipendenti della medesima unità produttiva che prestano la loro attività nella sede originaria di lavoro, compreso il Premio di Risultato (redditività e produttività/qualità); considerato, inoltre che, come ricordato in premessa, il telelavoro si configura come uno strumento utile all'incremento della produttività aziendale, al telelavoratore è accordato un contributo di produttività pari ad Euro 12,00;
4. Il telelavoro, potrà essere realizzato nella forma del "telelavoro domiciliare".
5. L'Accordo individuale di telelavoro è stipulato per iscritto e, oltre a riportare l'unità produttiva di appartenenza del lavoratore, individua, nell'ambito delle attività telelavorabili, la prestazione cui è tenuto il lavoratore, le modalità della stessa, la durata del telelavoro (non inferiore a 6 mesi, prorogabili) ed eventualmente la frequenza dei rientri nella sede originaria di lavoro (**almeno un rientro a settimana**);
5. L'Azienda potrà richiedere al Telelavoratore ulteriori rientri; detta eventualità verrà preceduta da una segnalazione al Responsabile o alla persona da questi delegata, al fine di prendere disponibile per il giorno di rientro un'adeguata postazione;
6. Prima che sia decorso il termine di durata cui all'art. 5, l'assegnazione al telelavoro è revocabile a richiesta del dipendente, per comprovati motivi, quando sia trascorso un periodo minimo di 6 mesi e con un preavviso di almeno 1 mese. Il lavoratore dovrà essere reinserito nei locali produttivi entro un mese dalla scadenza del preavviso con mansioni equivalenti a quelle precedentemente svolte;
7. L'Azienda per motivate esigenze di servizio può disporre la conversione dalla modalità di telelavoro a quella di lavoro in sede aziendale prima della scadenza del termine di cui all'art. 5, quando sia trascorso un periodo minimo di sei mesi. L'inserimento nei locali produttivi deve avvenire con modalità e tempi compatibili con le esigenze del dipendente, ed in ogni caso con un preavviso di almeno un mese dalla disposizione del rientro;
8. In caso di instaurazione di rapporti di lavoro subordinato in modalità telelavoro non trova applicazione l'art. 7. L'Azienda, solo al verificarsi di motivate esigenze di servizio, potrà disporre la conversione del telelavoro secondo le modalità previste dall'art.7;
9. Ad ogni telelavoratore è garantita assistenza telefonica e telematica finalizzata alla soluzione di eventuali problemi che dovessero sorgere durante l'espletamento della attività lavorativa secondo le ordinarie modalità previste per la generalità dei dipendenti.



## **Diritti sindacali del dipendente in telelavoro**

Al dipendente in telelavoro sono garantiti gli stessi diritti sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali. Pertanto, a titolo esemplificativo, è garantita partecipazione del telelavoratore alle assemblee sindacali indette per l'unità produttiva alla quale appartiene ed alle altre iniziative promosse dalle OO.SS. e dalle R.S.U. in conformità alle vigenti disposizioni contrattuali. Le Parti si danno reciproca assicurazione che saranno garantiti adeguati livelli di informazioni sindacali.

## **Orario di lavoro**

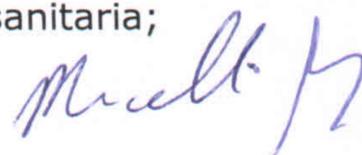
10. Al dipendente in telelavoro non si applica la disciplina dell'orario di lavoro di cui al Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e successive modifiche, limitatamente alla durata normale e massima dell'orario di lavoro settimanale, al lavoro straordinario, al riposo giornaliero e alle pause, al lavoro notturno. Analogamente non trova applicazione nei confronti del telelavoratore la disciplina contrattuale in materia di orario di lavoro (ad es. artt. 26 e 41 del CCNL del 5 marzo 2010);
11. Il telelavoratore deve rendersi disponibile per comunicazioni di servizio, secondo le modalità che saranno meglio definite nell'accordo individuale di lavoro, che disciplinerà, altresì, le modalità concrete delle prestazioni del telelavoratore.
12. Il telelavoratore trasmette giornalmente al responsabile della struttura di appartenenza, in via informatizzata (e-mail), l'attestazione della presenza e la comunicazione dell'assenza (es. malattia, maternità, permessi giornalieri per legge n. 104/92, ferie, ecc.), secondo le modalità stabilite nell'accordo individuale;

## **Malattie ed infortuni**

13. Per quanto riguarda il trattamento delle malattie e degli infortuni, si applicano le norme del CCNL e la legislazione vigente in materia. L'Azienda garantisce la copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro.

## **Salute del lavoratore**

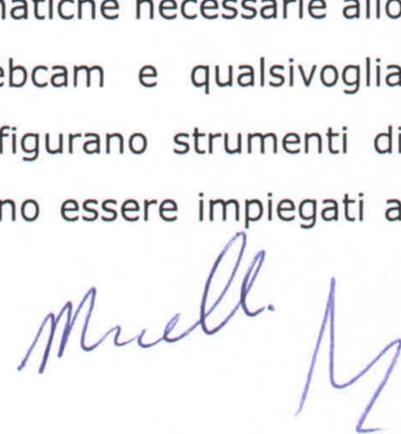
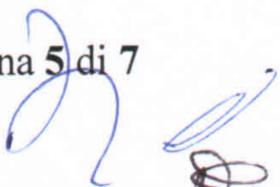
14. A tutti i dipendenti in telelavoro l'Azienda garantirà idonea informativa sulla normativa e policy aziendali in tema di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videoterminali; permangono, altresì, gli ulteriori obblighi di legge in capo all'Azienda in materia di sorveglianza sanitaria;



15. Ciascun telelavoratore domiciliare, ai sensi del Decreto Legislativo 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 alle istruzioni relative agli strumenti di lavoro utilizzati. A tal fine, il dipendente assicura la conformità alle norme generali di prevenzione e sicurezza delle utenze domestiche, nonché l'idoneità dell'ambiente e delle condizioni di lavoro. L'Azienda verificherà, preliminarmente alla stipula dell'accordo individuale di telelavoro domiciliare, tale conformità ed idoneità. Tale verifica verrà effettuata previa comunicazione al dipendente che dovrà consentire l'accesso degli incaricati dall'Azienda presso il proprio domicilio;
16. In ottemperanza a quanto previsto dal Decreto legislativo 81/2008 e successive modifiche e integrazioni il telelavoratore domiciliare consente, previa richiesta, visite da parte del Responsabile/Addetto del servizio di prevenzione e protezione, nonché del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate;
17. Il telelavoratore è tenuto ad utilizzare con diligenza ed ad aver cura degli strumenti di lavoro a lui affidati nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

### **Security e privacy**

18. Il telelavoro è svolto nel rispetto delle disposizioni contenute nel Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al Decreto legislativo n. 196/2003 e successive modifiche e/o integrazioni;
19. Il telelavoratore continua ad essere tenuto alla massima riservatezza sulle informazioni che gestisce nello svolgimento della sua attività e all'adozione delle misure necessarie per la protezione dei dati e delle informazioni;
20. Le ordinarie funzioni gerarchiche inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, con le ordinarie modalità, nel rispetto dell'art. 4 della Legge n. 300/1970. Le Parti, ai sensi della citata norma dello Statuto dei lavoratori, convengono a tutti gli effetti che le dotazioni informatiche necessarie allo svolgimento della prestazione in telelavoro incluse le webcam e qualsivoglia strumento di comunicazione telefonica ed on-line, non configurano strumenti di controllo a distanza dell'attività del telelavoratore, né potranno essere impiegati a tale scopo;



21. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'Azienda per motivi tecnici e di sicurezza.

### **Formazione ed informazione del telelavoratore**

22. Al telelavoratore è garantita la partecipazione alle iniziative formative, ivi comprese quelle in materia di salute e sicurezza sul lavoro, previste per i dipendenti comparabili appartenenti alla medesima unità produttiva che prestano la loro attività nella sede aziendale, o per la "famiglia professionale" alla quale il telelavoratore appartiene. Al fine di garantire il sistema di relazioni personali e collettive del telelavoratore, l'Azienda assicura a quest'ultimo l'accesso a tutte le forme di comunicazione accessibili ai lavoratori comparabili appartenenti alla medesima unità produttiva - ivi compreso l'accesso ad internet - per rendere disponibili al telelavoratore tutte le informazioni alle quali è previsto che abbia accesso. Qualora necessario, l'Azienda attiverà specifiche azioni formative per avviare il lavoratore alle nuove modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

### **Postazione di telelavoro domiciliare**

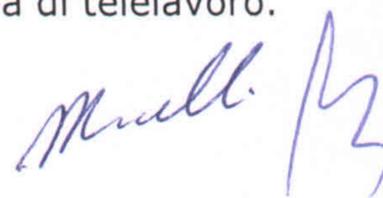
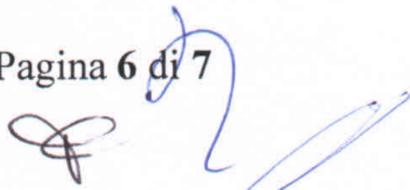
23. Solo nel caso in cui sia tecnicamente realizzabile, l'Azienda fornirà al telelavoratore la strumentazione più idonea allo svolgimento, in modo efficace, delle attività allo stesso assegnate, secondo le modalità individuate dalla Funzione I.C.T.;

24. L'Azienda malleva il telelavoratore per eventuali furti o danni alla postazione stessa, con esclusione dei casi di dolo o colpa grave;

25. Nel caso in cui l'Azienda richieda di stipulare un contratto di abbonamento ADSL per il collegamento internet è riconosciuto al telelavoratore domiciliare, per la durata del telelavoro e previa presentazione di idonea documentazione, il rimborso delle spese connesse (attivazione e canone mensile) al servizio con l'operatore prescelto dall'Azienda. L'Azienda si riserva, inoltre, di fornire al telelavoratore un telefono mobile connesso alle linee telefoniche aziendali

### **Disposizioni finali**

26. Per quanto non espressamente previsto dal suddetto accordo, restano confermate le disposizioni di cui all'art. 18 del CCNL 5 marzo 2010 in materia di telelavoro.



27. Si approva il testo del contratto individuale di telelavoro in allegato al presente accordo.

In allegato, la bozza del contratto individuale.

Letto, confermato e sottoscritto

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
Riccardo Mucchi