

## ACCORDO SUL TELELAVORO

Il giorno 6 Febbraio 2017 l'Amministratore Unico, la Direzione e la RSU di Innovapuglia spa, riunitisi per esaminare gli aspetti normativi, organizzativi e operativi connessi alle modalità di gestione dell'attività lavorativa in "Telelavoro", per i dipendenti della società, hanno raggiunto la seguente intesa.

### PREMESSA

Le parti concordano nel ritenere che un più ampio uso di modalità di lavoro più flessibili possano fornire una risposta a importanti esigenze riguardanti il miglioramento della qualità della vita, la gestione dei tempi di lavoro, bisogni economico-sociali e l'integrazione delle categorie più deboli.

### Art. 1 DEFINIZIONE

Il telelavoro è una attività lavorativa svolta con regolarità, interamente o in parte, fuori dalla sede di lavoro o al di fuori delle sedi dei soggetti a cui la società rende la propria prestazione lavorativa, equiparata all'attività svolta in sede, con l'utilizzo di adeguate tecnologie che ne permettano l'esecuzione e la comunicazione con le strutture di riferimento.

Il presente accordo, nel recepire i principi generali del *Verbale di accordo sul Progetto di Sperimentazione di un Programma di "TELELAVORO" dell'8 gennaio 1996*, regola la prestazione lavorativa in telelavoro.

### Art. 2 AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo riguarda lo svolgimento dell'attività lavorativa in telelavoro da parte di tutti i dipendenti di InnovaPuglia S.p.A., a tempo determinato e indeterminato.

Tutti i lavoratori di InnovaPuglia possono richiedere il telelavoro nei limiti di un tetto massimo, in via sperimentale, di unità pari al 10% della forza lavoro, calcolata come valor medio nell'anno solare precedente a quello della richiesta

Saranno ritenute prioritarie, ma non esclusive, le seguenti situazioni:

- condizioni di salute: quando lo stato di salute psico-fisica del lavoratore crei particolari problemi di raggiungibilità della sede di InnovaPuglia;
- condizioni familiari: quando il lavoratore conviva con familiari con comprovati problemi di salute o di inabilità o vi sono esigenze di cura continuative e/o per periodi significativi nei confronti di familiari o conviventi debitamente certificate e che non possono essere gestite

ru

8



16

ricorrendo ad altri istituti contrattuali e/o di legge o in presenza di figli minori in età scolastica;

- forza maggiore: la situazione si verifica quando il lavoratore è oggetto di eventi che ne pregiudicano per un periodo significativo le possibilità di raggiungere la sede di lavoro (es. disastri ambientali, eventi naturali avversi ecc.);
- tempi di trasferimento casa-lavoro eccessivi: la sede di lavoro è molto distante dal domicilio del lavoratore e/o collegata in modo da richiedere tempi eccessivi di trasporto.

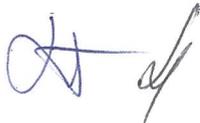
### Art. 3 PRESTAZIONE LAVORATIVA

I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- volontarietà delle parti;
- limitazione temporale al periodo di riconosciuta ammissibilità;
- reversibilità del rapporto: su proposta adeguatamente motivata della direzione aziendale o del dipendente;
- pari opportunità rispetto ai percorsi di carriera, iniziative formative e sviluppi professionali;
- possibilità che la prestazione professionale in telelavoro avvenga in orari diversamente distribuiti rispetto al normale orario di lavoro;
- la prestazione deve avvenire nel rispetto del quadro normativo e contrattuale dell'orario di lavoro e, di conseguenza, anche delle norme sulle prestazioni di lavoro straordinario a qualsiasi titolo fornite;
- garanzia del mantenimento degli stessi livelli qualitativi e quantitativi della prestazione rispetto alla stessa attività svolta nelle sedi aziendali.

Le modalità di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro, dovranno garantire gli stessi standard prestazionali previsti presso la sede di lavoro e dovranno essere concordate tra la direzione aziendale ed il dipendente interessato e dovranno risultare da un atto scritto, costituente il progetto di telelavoro.

Il progetto di telelavoro dovrà essere sottoposto ad approvazione da parte dell'Amministratore della società.

per      

Il progetto di telelavoro può avere una durata massima di un anno da rinnovarsi, eventualmente, alla scadenza.

Il telelavoro è reversibile: ovvero il lavoratore può chiedere di tornare a svolgere la propria mansione nella sede operativa della società, ovvero questa può disporre il rientro in sede se la qualità e la quantità del lavoro svolto dal telelavoratore non soddisfa gli standard richiesti..

#### **Art. 4 MODALITÀ' E POSTAZIONE DI LAVORO**

Il telelavoratore dovrà essere dotato di strumenti necessari alla connessione dati/voce/video con InnovaPuglia, e ogni altro soggetto che afferisca al piano delle attività, e di una postazione di lavoro adeguata alla prestazione da svolgere.

L'azienda deve mettere a disposizione del telelavoratore sia i dispositivi tecnologicamente adeguati alla realizzazione delle attività da svolgere (es. notebook e relativo software, dispositivo dati mobile, scheda SIM dati/voce) al fine di garantire la connessione telematica del telelavoratore ai sistemi informatici dell'azienda medesima e l'interazione con i colleghi.

Sarà messa a disposizione del telelavoratore una postazione mobile di lavoro, la quale sarà collaudata a spese e a cura dell'azienda sulla quale gravano anche i costi di manutenzione e di gestione dei sistemi di supporto per il telelavoratore. Qualunque onere di impianto e di esercizio di apparecchiature ed attrezzature sarà a carico di InnovaPuglia.

Nel caso di guasto hardware o software della postazione di lavoro, il telelavoratore si farà carico di avvertire tempestivamente l'azienda che gestirà le operazioni di riparazione inclusiva del trasporto.

Ogni relativo onere grava sull'azienda.

#### **Art. 5 RETRIBUZIONE**

Il livello retributivo non viene modificato dall'instaurazione o trasformazione di un rapporto di telelavoro.

Il lavoratore in telelavoro ha diritto:

- ad un rimborso forfettario per i costi mensili per la gestione della connessione dati che sono stimati forfettariamente in € 8,20 (otto euro e venti centesimi) + IVA nei casi in cui il lavoratore è in telelavoro a tempo pieno e utilizzi la propria linea dati. Nel caso di telelavoro a tempo parziale il rimborso sarà calcolato su ratei mensili pro-quota proporzionali al periodo in telelavoro..

#### **Art. 6 CONTROLLO ATTIVITÀ**



L'azienda verificherà le prestazioni professionali fornite attraverso il telelavoro.  
Sarà cura del telelavoratore produrre un report trimestrale sulle attività svolte e sui risultati conseguiti, oltre ai prodotti specifici previsti dall'attività affidata.

Il monitoraggio del telelavoro sarà svolto dal Responsabile di Servizio e consisterà nella verifica della rispondenza dei risultati conseguiti rispetto al planning predisposto dallo stesso.

Sarà cura del Responsabile di servizio rimuovere le cause interne al progetto, in grado di inficiare l'ottenimento dei risultati nei tempi pianificati. Nel caso in cui sopraggiungano, invece, cause esterne al progetto, il Responsabile di Servizio procederà ad una nuova pianificazione delle attività da affidare al telelavoratore e ne produrrà giustificata comunicazione al Direttore Generale, il quale ultimo provvederà a riformulare la lettera di servizio.

#### **Art. 7 RIUNIONI E CONVOCAZIONI AZIENDALI**

In caso di riunioni in sede, programmate con sufficiente anticipo, il telelavoratore deve rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa.

Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.  
Il trasferimento da e per la sede aziendale non costituisce missione.

#### **Art. 8 ORGANIZZAZIONE AZIENDALE**

Le parti si danno atto che il telelavoro, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

#### **Art. 9 DILIGENZA E RISERVATEZZA**

Il telelavoratore è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dall'azienda. Il telelavoratore non può eseguire lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta da InnovaPuglia.

#### **Art. 10 FORMAZIONE**

Le parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano intraprese iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al telelavoro.

fee

SS

AA

9

AR

MA

6

## **Art. 11 DIRITTI DI INFORMAZIONE**

L'azienda è tenuta ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire un'informazione rapida, efficace e completa a tutti i lavoratori per offrire pari condizioni ai meno presenti in azienda.

## **Art. 12 INTERRUZIONI TECNICHE**

Interruzioni della rete telematica o eventuali fermi macchina che impediscano l'esecuzione delle attività in telelavoro, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili al lavoratore, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà ad intervenire perché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, sarà facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore in azienda, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

## **Art. 13 MISURE DI PROTEZIONE E PREVENZIONE**

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 e successive modifiche e integrazioni, saranno effettuate visite ispettive da parte del responsabile aziendale di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro e alle attrezzature tecniche a essa collegate.

Ciascun addetto al telelavoro è tenuto a utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

In ogni caso, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 81/08, ciascun lavoratore 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 relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati. Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni.

I lavoratori devono essere informati sul corretto uso degli strumenti, in particolare - alla luce del D.Lgs. 81/08 - circa le pause necessarie da parte di chi utilizza videoterminali.

## **Art. 14 INFORTUNI**

Al lavoratore in telelavoro vengono garantiti gli stessi diritti e trattamenti assicurativi previsti per i lavoratori che operano presso la sede aziendale.

fee      SS      DA      cf                        

Le parti convengono, inoltre, di svolgere un'azione congiunta, attraverso le proprie associazioni di categoria, nei confronti dell'INAIL e delle istituzioni preposte al fine di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del telelavoro.

#### **Art. 15 ORARIO DI LAVORO**

Il telelavoro potrà essere di tipo full time ovvero per tutti i giorni della settimana, o di tipo part-time, con possibilità di articolazione su uno o più giorni settimanali da definire nel progetto di telelavoro, in funzione delle esigenze del lavoratore e di InnovaPuglia.

E' fatto obbligo a ciascun telelavoratore di rispettare gli obblighi di presenza al lavoro previsti per il personale che opera in sede nonché di usufruire delle modalità di gestione della flessibilità dell'orario di lavoro previsto dal contratto aziendale.

La documentazione dell'orario di lavoro settimanale effettivamente prestato avverrà attraverso le modalità nel tempo vigenti e che prevedono, al momento, il rilascio dell'autocertificazione, via posta elettronica.

#### **Art. 16 MISSIONI**

Le eventuali missioni funzionali all'attività del progetto saranno concordate con il Responsabile di Servizio e autorizzate preventivamente dal Direttore della Divisione di appartenenza. Il modulo missione sarà compilato dal telelavoratore e inviato (con le modalità nel tempo vigenti, al momento per posta elettronica) al proprio responsabile diretto e all'Ufficio Personale per le relative autorizzazioni.

Per le missioni ricadenti nei giorni individuati in telelavoro (come da progetto di telelavoro) sarà sempre considerata come sede di partenza e di ritorno quella di InnovaPuglia. Nei casi di missioni che impegnino solo parte della giornata il lavoratore potrà scegliere, al fine di completare il suo orario di lavoro giornaliero tra:

- rientrare in azienda e in questo caso le ore residue saranno considerate come lavoro in sede;
- rientrare al suo domicilio e in questo caso le ore residue saranno considerate in telelavoro.

#### **Art. 17 OSSERVATORIO SUL TELELAVORO**

E' costituito l'osservatorio sul telelavoro, formato dalla RSU e dalla Direzione aziendale che di norma si riunirà una volta all'anno, o su esplicita richiesta di una delle parti, al fine di valutare casi particolari non previsti dal presente accordo.

A series of seven handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive-like marks.

## Art. 19 CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti si danno atto che con il presente accordo non hanno inteso modificare per i dipendenti le eventuali condizioni di maggior favore stabilite dal CCNL di categoria.

## Art. 19 DECORRENZA E DURATA

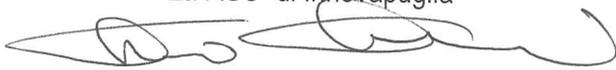
L'applicazione del presente accordo decorre dalla data della sua sottoscrizione e scade al 31 dicembre 2019.

E' prevista una fase di sperimentazione dell'accordo fino al 31.12.2017, alla cui scadenza le parti valuteranno congiuntamente la sospensione o l'efficacia e quindi il prosieguo dell'accordo.

L'accordo, successivamente alla scadenza della fase di sperimentazione, si rinnova tacitamente di anno in anno, salvo che non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata entro tre mesi dalla data di scadenza. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo integrativo aziendale.

Valenzano, 8 febbraio 2017

La RSU di Innovapuglia



Giuseppe Cotroneo



Agostino Di Iorio



Per Innovapuglia

