

Art. 30 ***Telelavoro***

Le Parti, nel richiamarsi all'Accordo Interconfederale sottoscritto in data 9 giugno 2004 per il recepimento dell'Accordo Quadro Europeo sul

telelavoro, concordano nel considerare il telelavoro una innovativa modalità della prestazione finalizzata a realizzare le esigenze di flessibilità organizzativa e di produttività dell'Azienda, coniugandole con la vita sociale e familiare dei lavoratori in relazione al contesto ambientale nonché alle condizioni territoriali ed alle esigenze di mobilità.

Il telelavoro viene inoltre riconosciuto dalle Parti come una modalità di svolgimento della prestazione di lavoro idonea a soddisfare specifiche esigenze di flessibilità e sicurezza proprie di alcune situazioni, quali quelle dei lavoratori disabili e dei lavoratori che riprendano il servizio dopo periodi di lunga assenza per maternità, malattia, infortunio, aspettativa. Le Parti convengono pertanto, che a tali categorie di lavoratori sarà attribuita priorità nella scelta di partecipazione ai progetti aziendali di telelavoro.

Il telelavoro, nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, costituisce una forma di svolgimento della prestazione lavorativa attraverso il prevalente utilizzo di strumenti telematici da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale.

Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, secondo modalità logistico-operative riconducibili alle seguenti tipologie:

- telelavoro domiciliare, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente presso il proprio domicilio;
- telelavoro da remoto, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata in ambienti organizzativi e logistici distanti dalla sede aziendale cui fa capo l'attività medesima in termini gerarchici e sostanziali;
- telelavoro mobile, nei casi in cui l'attività viene resa prevalentemente all'esterno della struttura aziendale di appartenenza, attraverso l'utilizzo di strumenti informatici collegati con la struttura stessa.

Le differenti modalità di esecuzione dell'attività lavorativa non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato così come disciplinato dal presente CCNL.

Ad ogni effetto del rapporto di lavoro sarà garantita ogni opportunità di crescita e sviluppo professionale, anche attraverso la valorizzazione dei principi di autonomia e responsabilità connessi alla particolarità della tipologia di prestazione.

Le ordinarie funzioni gerarchiche inerenti il rapporto di lavoro potranno essere espletate in via telematica e nel pieno rispetto dell'art. 4 della Legge

n. 300/1970, anche con riferimento al raggiungimento degli obiettivi quantitativi e/o qualitativi correlati alla prestazione lavorativa resa.

L'attività di telelavoro potrà prevedere rientri periodici in Azienda per motivi connessi allo svolgimento della prestazione, con particolare riferimento a interventi di formazione, alla pianificazione del lavoro, ed alle ulteriori occasioni di integrazione e comunicazione diretta all'interno della struttura di appartenenza.

Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire l'accesso a organi istituzionali esterni e a rappresentanti dell'Azienda, nel rispetto della normativa vigente in merito alla riservatezza ed alla inviolabilità del proprio domicilio.

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di telelavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori che operano in Azienda.

Il dipendente è tenuto a prestare la sua attività con diligenza e riservatezza, a custodire il segreto su tutte le informazioni rese disponibili per lo svolgimento dei compiti e ad attenersi alle istruzioni ricevute dall'Azienda per l'esecuzione del lavoro. In nessun caso il dipendente può eseguire, sulla postazione in dotazione, lavoro per conto proprio e/o per conto terzi.

Al dipendente sarà assicurata la formazione specifica prevista per il profilo professionale di appartenenza. Saranno inoltre assicurati interventi formativi e di comunicazione connessi alla particolarità della tipologia di prestazione.

Le Parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il telelavoro non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

In relazione all'introduzione dell'istituto, che nella prima fase di attuazione avrà carattere sperimentale, si conviene che le modalità di regolamentazione della prestazione di lavoro connesse all'attuazione di progetti di telelavoro ed alle figure professionali interessate saranno oggetto di definizione tra le Parti.

Nel contesto di quanto definito tra le Parti con appositi accordi, sarà data anche regolamentazione al carattere di volontarietà e reversibilità della scelta di telelavoro, prevedendone tempi e modalità di esercizio da parte dei lavoratori.

Sin dall'avvio del primo progetto sarà costituito un Osservatorio Paritetico con il compito di monitorare e valutare i risultati dei progetti applicati al termine della fase di sperimentazione degli stessi, anche al fine di verificarne gli effetti sulle condizioni personali e professionali del lavoratore.

I risultati dei lavori dell'Osservatorio Paritetico saranno oggetto di confronto tra le Parti, che valuteranno eventuali interventi di adeguamento dell'istituto.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti convengono di realizzare, entro il mese di dicembre 2007, incontri finalizzati all'avvio di progetti di attuazione del telelavoro.