

Il giorno 4 ottobre 2007

tra

POSTE ITALIANE S.p.A.

e

SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-POST,
FAILP-CISAL, SAILP-CONFSAL e UGL- Comunicazioni

Premesso che

- in data 9 giugno 2004 è stato sottoscritto l'accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro concluso in data 16 luglio 2002;
- il predetto accordo interconfederale stabilisce un quadro generale a livello nazionale sulla base del quale dare applicazione all'istituto del telelavoro secondo le prassi negoziali in uso;
- l'art. 30 del CCNL 11 luglio 2007 per il personale non dirigente di Poste Italiane S.p.A. prevede che, in via sperimentale, possa essere introdotto l'istituto del telelavoro e che le modalità di regolamentazione della prestazione di lavoro connesse all'attuazione di progetti di telelavoro e le figure professionali interessate saranno oggetto di definizione tra le Parti;
- il Protocollo d'Intesa sulla Responsabilità Sociale d'Impresa del 31 luglio 2007 contiene l'impegno delle Parti a promuovere accordi che prevedano la sperimentazione di soluzioni tecnologiche e organizzative innovative volte a conciliare le esigenze dei lavoratori con quelle aziendali;

Tutto ciò premesso

si conviene quanto segue

PARTE GENERALE

1. La premessa costituisce parte integrante del presente accordo;

2. Il telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore. Tale decisione è reversibile;
3. Le risorse che accedono al telelavoro sono individuate, nella fase di sperimentazione, a seguito di colloqui di rispondenza/tecnico gestionale effettuati a cura dell'Azienda e previa ricorrenza di tutte le condizioni previste dagli specifici progetti di telelavoro.
Nel caso in cui le domande di adesione volontaria siano maggiori rispetto alle disponibilità previste dal progetto, ai sensi dell'art. 30 del CCNL 11 luglio 2007, viene data priorità ai lavoratori disabili ai sensi della L. 68/99 nonché ai lavoratori che riprendono servizio dopo un periodo di lunga assenza non inferiore a cinque mesi continuativi per maternità, malattia, infortunio e aspettativa ai sensi dell'art. 37 del CCNL 11 luglio 2007. In ogni caso, a parità di condizioni, si tiene conto della maggiore anzianità anagrafica dei richiedenti.
4. Il lavoratore deve mettere a disposizione uno spazio idoneo allo svolgimento dell'attività lavorativa conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 626/94 e successive modifiche) con particolare riferimento all'impiantistica elettrica (L. 46/90). Da parte aziendale viene espressa la preventiva necessaria valutazione in ordine alla ricorrenza delle condizioni tecnico-organizzative per l'installazione della postazione, valutazione che rappresenta la condizione necessaria per la trasformazione della prestazione lavorativa nella forma del telelavoro.
L'idoneità dell'ambiente è verificata durante uno specifico sopralluogo tecnico effettuato dalle competenti strutture aziendali e, a seguito di loro specifica richiesta, dalle RLS che saranno preventivamente informate. Del sopralluogo viene redatta apposita constatazione dello stato dei luoghi, precisando, in caso di riscontrata inidoneità, le cause determinanti la carenza dei requisiti previsti dalla normativa vigente;
5. Una volta valutata positivamente da parte dell'Azienda l'idoneità dell'ambiente messo a disposizione dal dipendente ad ospitare la postazione di telelavoro, nonché la ricorrenza delle condizioni tecnico/organizzative per l'installazione della postazione stessa, il lavoratore e l'Azienda, con la eventuale assistenza di un rappresentante delle Organizzazioni Sindacali, stipulano un accordo individuale per l'esecuzione della prestazione lavorativa nella forma del telelavoro;
6. CONDIZIONI DI LAVORO. Il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti garantiti dalla legge e dal vigente CCNL per il personale non dirigente di Poste Italiane S.p.A. previsti per un lavoratore comparabile che svolge la propria attività lavorativa all'interno dei locali aziendali.

L'accesso al telelavoro non determina per il dipendente mutamenti in merito all'inserimento nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato in essere.

7. DURATA DELLO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE, LUOGO DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE IN TELELAVORO E SEDE DI LAVORO.

Al termine del periodo concordato, Poste Italiane S.p.A. si riserva, all'esito della verifica e valutazione sull'andamento del progetto e sui risultati dell'attività prestata, di procedere alla revoca o al rinnovo per un ulteriore periodo della assegnazione alla postazione di telelavoro.

Salvo espressa diversa manifestazione di volontà di una delle due parti, il contratto si intende tacitamente prorogato.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa avviene presso il domicilio del dipendente.

Resta confermata l'assegnazione del telelavoratore presso la propria sede di lavoro.

Non si configura l'istituto della trasferta né durante l'esecuzione della prestazione lavorativa presso il domicilio del telelavoratore, né in occasione dei rientri dello stesso in Azienda.

8. MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE. La prestazione di lavoro viene svolta nel rispetto delle previsioni legali e contrattuali in materia di orario di lavoro e nel rispetto dell'articolazione oraria applicata nella struttura organizzativa di appartenenza.

Ogni eventuale prestazione aggiuntiva richiesta ed autorizzata dal competente Responsabile aziendale è soggetta alla disciplina contrattuale in materia.

9. TRATTAMENTO NORMATIVO E RETRIBUTIVO. Il trattamento retributivo da corrispondersi al telelavoratore è quello previsto dalla contrattazione nazionale che si applica ai dipendenti di Poste Italiane S.p.A. Anche per quanto concerne la parte normativa (fruizione ferie, permessi, assenze per malattia, ecc.) trova applicazione la disciplina contrattuale vigente ed ogni altra disposizione in atto.

10. POSTAZIONE DI LAVORO. Poste Italiane S.p.A. provvede alla fornitura, installazione ed alla manutenzione della postazione di lavoro, che presenterà le previste caratteristiche ergonomiche, presso il domicilio del dipendente. La manutenzione viene effettuata in sede nel caso in cui vengano forniti al telelavoratore attrezzature portatili.

11. OBBLIGHI E DIRITTI DELLE PARTI. Poste Italiane garantisce che la postazione di telelavoro attivata ed il materiale a disposizione del telelavoratore siano pienamente conformi alle normative vigenti in materia di ambiente, sicurezza e salute sui luoghi di lavoro di cui al D.lvo 626/94 e successive integrazioni e modificazioni.

L'Azienda fornisce pronta informativa al lavoratore in merito alle politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed, in particolare, in ordine all'esposizione a video. Il telelavoratore deve applicare correttamente le direttive aziendali in materia di sicurezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, deve prendersi cura della propria sicurezza e salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di

lavoro su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni e, comunque, deve osservare gli obblighi previsti dall'art. 5 del DLgs 626/94.

Al fine di far verificare la corretta applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza al datore di lavoro, alle rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti, il telelavoratore deve consentire l'accesso presso il proprio domicilio. Tale accesso è subordinato a preavviso ed al consenso del lavoratore, nei limiti delle norme di legge e del contratto collettivo di lavoro.

Il telelavoratore può chiedere ispezioni.

Il telelavoratore si impegna ad utilizzare le attrezzature informatiche a propria disposizione esclusivamente per lo svolgimento delle attività di telelavoro concordate. In nessun caso il lavoratore può eseguire, sulla postazione in dotazione, lavoro per conto proprio e/o per conto terzi.

In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro, il dipendente deve dare immediato avviso alle strutture aziendali competenti e deve permettere senza dilazione a richiesta delle funzioni competenti l'effettuazione degli opportuni interventi manutentivi.

Il lavoratore ha debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglie né diffonde materiale illegale.

Il datore di lavoro si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore non imputabili al lavoratore.

Il lavoratore è tenuto a prestare la propria attività con diligenza e riservatezza, a custodire il segreto su tutte le informazioni rese disponibili per lo svolgimento dei suoi compiti e ad attenersi alle istruzioni impartite dall'Azienda per l'esecuzione del lavoro.

Poste Italiane S.p.A. esercita le ordinarie funzioni gerarchiche inerenti il rapporto di lavoro con le seguenti modalità:

- presso il domicilio del lavoratore, nel rispetto della normativa vigente in merito alla riservatezza ed alla inviolabilità del domicilio, concordandone le modalità con il lavoratore;
- in via telematica e nel pieno rispetto dell'art. 4 della L. 300/70, con riferimento al raggiungimento degli standard correlati alla prestazione lavorativa effettuata;
- in Azienda, in occasione dei rientri previsti al precedente punto

12. **PROTEZIONE DATI PERSONALI.** Azienda e lavoratore si impegnano a rispettare, nella trasmissione dei dati che avviene durante lo svolgimento della prestazione in forma di telelavoro, la normativa di cui al D.lgs. 196/03 e successive modifiche ed integrazioni in materia di protezione dei dati personali.

13. **COPERTURA ASSICURATIVA.** Per quanto concerne la copertura assicurativa, i rischi derivanti dall'attività di telelavoro devono essere

ricondotti a quelli previsti per la generalità dei lavoratori di Poste Italiane S.p.A;

14. **FORMAZIONE.** Ai telelavoratori viene assicurata la fruizione di specifici moduli formativi finalizzati a conoscere al meglio gli strumenti tecnici di lavoro di cui disporranno e sulle caratteristiche che contraddistinguono lo svolgimento della loro prestazione mediante il ricorso al telelavoro. L'Azienda valuterà la possibilità di prevedere specifici moduli formativi anche in favore del tutor.

I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali d'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

15. **DIRITTI SINDACALI.** 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 particolare, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 11 luglio 2007, viene assicurata la piena partecipazione alle attività ed iniziative di natura sindacale svolte in Azienda, garantendo le comunicazioni con i rappresentanti dei lavoratori.

In fase di prima applicazione, le comunicazioni delle R.S.U. e delle OO.SS. stipulanti il CCNL ai telelavoratori sono effettuate a cura delle strutture aziendali mediante l'utilizzo di strumenti telematici. A tal riguardo, le OO.SS. forniranno in formato elettronico all'Azienda le informazioni di carattere sindacale da rendere al telelavoratore.

16. **OSSERVATORIO PARITETICO.** Così come previsto dall'art. 30 del CCNL 11 luglio 2007, è costituito un apposito Osservatorio Paritetico composto da 2 componenti di parte Aziendale ed 1 componente per ciascuna Sigla Sindacale, che avrà il compito di monitorare e valutare i risultati dei progetti, anche al fine di verificarne gli effetti sulle condizioni personali e professionali sui lavoratori e valutare eventuali interventi di adeguamento dell'istituto.

* * *

PROGETTO SPERIMENTALE DI TELELAVORO IN AMBITO CONTACT CENTER

- I. Le Parti convengono di avviare un progetto sperimentale di telelavoro domiciliare nell'ambito organizzativo del Contact Center di Poste Italiane.
- II. Alle risorse che svolgono la propria attività lavorativa nella forma del telelavoro si applicano le disposizioni contrattuali e legali in materia, nonché quelle contenute nella parte generale del presente accordo e, per quanto riguarda lo specifico ambito organizzativo del Contact Center, le previsioni di cui ai punti successivi.
- III. Il progetto prevede la partecipazione di complessive n. 10 unità, di cui n. 2 unità presso la sede di Roma e n. 8 unità presso la sede di Napoli. Il progetto ha la durata di mesi 6. La sperimentazione prenderà inizio entro il mese di febbraio 2008.

Al progetto potranno partecipare le risorse di livello "C", ruolo Operatore Senior, attualmente assegnate presso le sedi Contact Center di Roma e Napoli che operano nel Servizio 186 per quanto concerne il sito di Roma e nel servizio off-line prodotti postali per quanto concerne il sito di Napoli.

- IV. Gli interessati devono presentare istanza volontaria di adesione al progetto alla funzione Risorse Umane - Chief Network and Sales Office, Viale Europa n. 190 - 00144 Roma, entro e non oltre la data del 15/11/2007 mediante lettera raccomandata A/R. A tal ultimo riguardo, farà fede la data del timbro dell'Ufficio Postale accettante.
- V. L'abitazione del dipendente deve essere ubicata nella Regione sede del Contact Center di assegnazione e deve essere raggiungibile con connessione MPLS Telecom Italia.
- VI. Il telelavoratore opera su una postazione lavorativa remota munita di apposita scheda connessa all'architettura di sala del Contact Center mediante collegamento elettronico.
- VII. Le caratteristiche tecniche della postazione lavorativa, la composizione della stessa e le specifiche relative alla connessione telematica tra la postazione di telelavoro e l'Azienda sono definite nel dettaglio nell'allegato tecnico che l'Azienda rilascerà al dipendente.
- VIII. Una volta valutata positivamente da parte dell'Azienda l'idoneità dell'ambiente messo a disposizione del dipendente ad ospitare la postazione di telelavoro, nonché la ricorrenza delle condizioni tecnico/organizzative per l'installazione della postazione stessa, il lavoratore e l'Azienda stipuleranno un accordo individuale per l'esecuzione della prestazione lavorativa nella forma del telelavoro domiciliare secondo

lo schema di accordo che si allega al presente verbale di cui costituisce parte integrante (all. 1).

- IX. Resta confermata l'assegnazione del dipendente presso la sede di lavoro del Contact Center di Roma o di Napoli ed alle relative Unità Produttive.
- X. MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE. La prestazione di lavoro viene svolta nel rispetto delle previsioni legali e contrattuali in materia di orario di lavoro e nel rispetto dell'articolazione oraria applicata nella struttura organizzativa di appartenenza.

La rilevazione delle presenze e l'osservanza dell'orario di lavoro viene accertata attraverso le fasi di Log-in e Log-off per inizio e termine della sessione lavorativa.

E' previsto almeno un rientro mensile presso la sede di lavoro, da concordarsi con il Responsabile della Struttura di appartenenza, per motivi connessi allo svolgimento della prestazione, alla pianificazione del lavoro e ad ulteriori necessità di integrazione e comunicazione diretta e, in generale, per eventuali regolarizzazioni della propria posizione amministrativa.

Rientri aggiuntivi potranno essere disposti dal Responsabile della Struttura per ulteriori esigenze quali la partecipazione del dipendente ad interventi formativi non previsti in modalità e-learning, prolungati malfunzionamenti o guasti che non consentano il regolare svolgimento della prestazione lavorativa o a seguito di motivata richiesta del lavoratore.

L'Azienda provvede, altresì, alla compensazione dei costi derivanti dal funzionamento della postazione di lavoro attraverso il riconoscimento al telelavoratore di un importo forfettario netto onnicomprensivo mensile quantificato in € 48,00 che le Parti si riservano di aggiornare alla luce dell'andamento tariffario.

I costi relativi alla connessione con la rete aziendale sono a carico di Poste Italiane S.p.A.

- XI. REVERSIBILITA'. Il rapporto di lavoro subordinato può essere convertito dalla modalità di telelavoro alla modalità di lavoro in sede, prima della scadenza prevista, su richiesta del lavoratore o di Poste Italiane S.p.A., mediante lettera raccomandata da inviare da parte del lavoratore alla funzione Risorse Umane - Chief Network and Sales Office, Viale Europa n. 190 - 00144 Roma e, per conoscenza al Responsabile del Centro di applicazione, e da parte dell'Azienda al domicilio del lavoratore, previo preavviso di mesi due. In tal caso, il rapporto di lavoro continua e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano. L'Azienda fornirà preventiva comunicazione alle Organizzazioni Sindacali delle eventuali revoche.
- XII. Per tutto quanto non previsto nel presente accordo, si applicano le disposizioni di legge e contrattuali in materia di lavoro subordinato.

XIII. Le Parti si incontreranno entro trenta giorni prima della scadenza della sperimentazione per verificare l'andamento e le principali evidenze della sperimentazione stessa.

Per Poste Italiane S.p.A.

Per le OO.SS.

SLP – CISL

SLC – CGIL

UIL POST

SAILP – CONF.SAL

FAILP – CISAL

UGL – COMUNICAZIONI