



UIR

Unione degli Industriali
e delle imprese di Roma

V E R B A L E D I A C C O R D O

Addì 16 luglio 2009 in Roma

Tra

Sistemi Informativi S.p.A. (di seguito denominata **SI e/o Azienda**) nelle persone dei Sigg. Giuseppe Nicoletti, Paola Lupone, Patrizia Fiorentini assistita dalla Unione degli Industriali e delle imprese di Roma nella persona del Sig. Marcello Orifici

E

le **RSU/RSA Sistemi Informativi S.p.A.**

la **Filcams CGIL** nella persona della Sig.ra L. Carlini

le parti hanno concordato, in relazione alla presentazione della piattaforma di contrattazione di secondo livello, di dare una nuova regolamentazione ai punti di seguito indicati convenendo quanto segue come

Contratto Integrativo Aziendale

ARTICOLO 1 - RELAZIONI SINDACALI – Sistema di Relazioni

Al fine di avere un Sistema di Relazioni Industriali che privilegi il metodo del confronto e della discussione le parti convengono di aggiungere -in via sperimentale- a quanto contrattualmente previsto un ulteriore incontro a livello aziendale nell' arco dell' anno avente ad oggetto temi di rilevante interesse reciproco (e.g. andamento economico, informazioni su eventuali riorganizzazioni e relative ricollocazioni dei Lavoratori coinvolti nelle stesse). Le informazioni che eventualmente rivestano carattere confidenziale comporteranno per i partecipanti alla riunione l'obbligo di riservatezza sulle informazioni ricevute.

ARTICOLO 2 - AGIBILITÀ SINDACALI

Le parti concordano che, fermo restando l' utilizzo della videoconferenza come mezzo preferenziale di incontro tra Direzione Aziendale ed RSU/RSA saranno a carico della azienda, in occasione di incontri con la stessa:

- le spese di un numero massimo totale di nove viaggi l'anno sostenute da rappresentanti sindacali provenienti dalle sedi periferiche per incontri nazionali presso l' Unione degli Industriali e delle imprese di Roma;

in occasione di incontri tra RSU/RSA:

- le spese relative a due accessi l'anno al sistema di audioconferenza (*conference call*).

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like Nicoletti, Lupone, Fiorentini, Orifici, Carlini, and others.]

ARTICOLO 3 – FORMAZIONE

La formazione riveste per la nostra Azienda una leva importante che contribuisce, tra l'altro, a sviluppare il differenziale competitivo nei confronti dei nostri concorrenti e che può caratterizzarci come elemento distintivo sul mercato.

Il processo di sviluppo delle competenze che ne consegue ha sia la finalità di consolidare, specializzare e mantenere aggiornate le competenze già esistenti sia quella di costruirne e via via consolidarne di nuove.

La definizione delle strategie formative deve tenere conto di diversi fattori ed essere congruente con la più generale strategia di crescita dell'Azienda.

L'obiettivo prioritario dell'Azienda, di dotarsi di competenze che la rendano competitiva e mantengano le posizioni acquisite nel mercato, viene realizzato con attenzione alle dinamiche generali dello stesso. Da tali dinamiche l'Azienda deriva sia le azioni di sviluppo correlate ad opportunità di business di medio e breve termine sia quelle finalizzate alle opportunità di crescita futura.

Le azioni formative, configurandosi come investimenti a ritorni economici correlati, vengono attuate secondo priorità associate alle linee strategiche di crescita dell'Azienda e delimitate dalle disponibilità economiche che ad ogni esercizio si rendono disponibili.

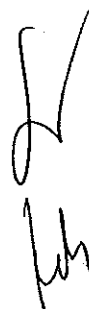
L'investimento in formazione si concretizza in azioni sulle "core competencies" dell'Azienda, quindi sulle tematiche tecnologiche, metodologiche e di prodotto, ed anche, secondo l'ormai acquisito concetto di formazione diffusa, in azioni orientate a rafforzare le conoscenze linguistiche, le capacità di comunicazione, la relazione con il cliente.

Le azioni formative vengono organizzate e pianificate, per le tematiche consolidate, ed anche attuate "on demand" relativamente a tematiche emergenti, in tal modo supportando al meglio l'Azienda nella sua relazione con il mercato.

Alle azioni formative si affiancano anche azioni di certificazione delle competenze, siano esse associabili o meno, ad azioni formative specifiche.

I piani formativi saranno oggetto di specifici incontri da tenersi in corso d'anno a cura di una Commissione Paritetica Aziendale che vedrà la partecipazione di 3 componenti per parte Aziendale e 3 componenti per parte sindacale i cui nominativi saranno individuati nell'ambito delle RSU/RSA e saranno formalmente comunicati alla direzione aziendale.

Gli elementi che caratterizzano i piani formativi in elaborazione (e.g. numero lavoratori coinvolti, temi formativi, ecc) ed i consuntivi dell'anno precedente potranno essere oggetto di approfondimento per la parte formativa pianificabile e le azioni che permettano di ampliare le disponibilità economiche accedendo a forme di finanziamento quali quelle offerte dai Fondi Interprofessionali; in ogni caso le azioni formative strategiche e prioritarie l'Azienda le ha attuate e le continuerà ad attuare con le proprie risorse economiche.



ARTICOLO 4- TELELAVORO

Le parti convengono sull'opportunità di costituire una Commissione Paritetica Aziendale formata da nr.3 componenti aziendali e nr. 3 componenti delle RSU/RSA i cui nominativi saranno individuati nell'ambito delle RSU/RSA e saranno formalmente comunicati alla direzione aziendale con il compito di monitorare la sperimentazione avente ad oggetto l'utilizzo del Telelavoro limitatamente ad alcune aree aziendali che saranno opportunamente individuate. La Commissione sarà operativa dall'avvio della sperimentazione.

Per Telelavoro si intende una 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.

I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- il telelavoro rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che non incide sull'inserimento del Lavoratore nell'organizzazione aziendale e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro;
- volontarietà e accettazione di entrambe le parti, previa valutazione, da parte dell'Azienda, della compatibilità del telelavoro a domicilio con la mansione e con la collocazione organizzativa del richiedente;
- durata temporanea, anche per periodi brevi, e rinnovabile per espressa volontà di entrambe le parti fino ad una scadenza predeterminata;
- previsione di rientri periodici in Azienda per mantenere relazioni sociali, professionali e sindacali almeno 2 volte al mese;
- possibilità di reversibilità del rapporto, su richiesta motivata di una delle due parti, senza pregiudizio del mantenimento del rapporto lavorativo nel rispetto delle norme contrattuali riguardanti il profilo professionale e della qualifica e senza prescindere dalle esigenze logistiche dell'Azienda;
- pari opportunità rispetto ai percorsi di carriera, iniziative formative e sviluppi professionali;
- garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale ossia di analoghi livelli qualitativi e quantitativi rispetto alla stessa attività svolta nei locali aziendali;
- gli strumenti di Telelavoro quali computer portatile, telefono cellulare ed eventuali accessori saranno a carico dell'azienda.

Per la parte normativa ed economica si rinvia all'Allegato A – Intesa sul Telelavoro.

ARTICOLO 5 – REPERIBILITÀ

Definizione dell'istituto della reperibilità e comunicazione ai dipendenti

Per reperibilità si intende la possibilità per il singolo Lavoratore di essere contattato dall'Azienda e/o dal Cliente, al di fuori del normale orario di lavoro e all'interno di un predeterminato arco temporale, per sopperire ad esigenze normalmente programmate dell'Azienda e del Cliente, al fine di assicurare il supporto operativo, il ripristino e la continuità dei servizi, la loro funzionalità o la sicurezza degli impianti. Essa viene attivata limitatamente ai casi in cui esistano esigenze tecnico organizzative che richiedano attività oltre il normale orario di lavoro altrimenti non risolvibili con gli attuali regimi di orario.



A.D.



Il dipendente opererà in Reperibilità al di fuori del normale orario di lavoro e all'interno di un predeterminato arco temporale definito nella comunicazione aziendale che avverrà nella modalità seguente:

- la comunicazione di inserimento in turni di Reperibilità sarà fatta al Lavoratore da parte del suo Responsabile (*manager*) di norma con un preavviso di almeno 7 giorni, salvo casi eccezionali.

Programmazione e limiti di utilizzo

Fermo restando le esigenze legate al servizio ed il possesso del necessario skill professionale si provvederà ad avvicendare nel servizio di Reperibilità il maggior numero possibile di dipendenti dando priorità a coloro che ne facciano richiesta, tramite apposito strumento informatico messo a disposizione dall'Azienda al Lavoratore.

Il Lavoratore potrà chiedere di essere temporaneamente esonerato per comprovate ragioni, di cui metterà a conoscenza il suo responsabile (*manager*) nonché la Direzione risorse umane, che gli impediscano lo svolgimento di turni di Reperibilità.

La reperibilità settimanale per singolo Lavoratore non potrà eccedere le due settimane al mese – salvo sostituzione di Lavoratori in reperibilità assenti.

Nell'ambito di un turno di Reperibilità possono aversi interventi telefonici o interventi in loco.

Nel caso in cui l'intervento telefonico non sia risolutivo della criticità emersa e sia quindi necessario l'intervento diretto e personale del dipendente in Reperibilità, questi si deve recare con la massima tempestività nel luogo idoneo a risolvere il problema.

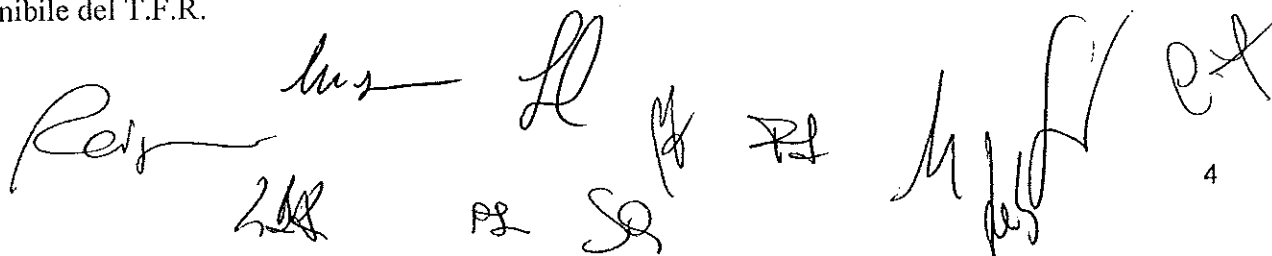
Trattamento economico per reperibilità

Al Lavoratore in regime di reperibilità verrà riconosciuto il seguente trattamento economico:

- le ore di reperibilità verranno pagate con una indennità pari al 30% della paga oraria;
- per i soli interventi telefonici (*call in*) - da intendersi risolutivi -verrà corrisposta una indennità settimanale forfetaria e non cumulabile basata sul numero di interventi telefonici effettuati in una settimana:
 - fino a 2 interventi 10 euro,
 - fino a 5 interventi 20 euro,
 - da 6 o più interventi 40 euro;

Si intendono risolutivi quegli interventi telefonici che consentono di superare le criticità e le emergenze insorte senza che si renda necessario l'intervento diretto e personale del dipendente in Reperibilità contattato telefonicamente presso il luogo di lavoro.

Le indennità di cui sopra sono comprensive di tutti i riflessi sugli istituti retributivi diretti o indiretti d'origine legale o contrattuale e sono escluse, ai sensi dell'art. 2120 del Codice Civile, dalla base imponibile del T.F.R.



- Nel caso di intervento in loco (*call out*) presso la sede del cliente e/o in Azienda le ore lavorate dovranno essere certificate dal cliente ed approvate dal Responsabile del Lavoratore e saranno remunerate come segue:
 - fino al secondo livello: retribuzione straordinaria secondo le fasce orarie di intervento;
 - primo livello e quadri: recupero di un numero equivalente di ore e pagamento delle sole maggiorazioni dovute per le fasce orarie di intervento notturno e/o festivo.
- Nel caso di intervento in loco (*call out*), presso la sede aziendale o presso la sede del cliente, saranno rimborsate le spese di trasferimento.

Dotazioni tecnologiche

Al fine di garantire che la reperibilità sia uno strumento efficiente ed efficace, l'Azienda provvederà a fornire al Lavoratore soluzioni tecnologiche adeguate allo svolgimento del servizio quali: cellulare aziendale, PC /notebook dotato di modem per connessioni da remoto.

Il dipendente ha l'obbligo di :

- portare il telefonino con sé ovunque si trovi, in condizioni di utilizzabilità;
- utilizzare la strumentazione in dotazione prevalentemente per motivi di servizio;
- addebitarsi l'utilizzo personale;
- restituirla al termine del periodo di Reperibilità in perfette condizioni d'uso;
- avvertire tempestivamente l'Azienda in caso di guasto, smarrimento, furto o altra situazione che ne impedisca l'uso.

ARTICOLO 6 – TURNAZIONE

Definizione di attività a turno e comunicazione ai dipendenti

Per attività a turno si intendono quelle attività che prevedono l'avvicendamento tra lavoratori con articolazione dell'orario di lavoro diverse dalla fascia oraria prevista dal regolamento aziendale.

L'acquisizione di nuovi clienti e gli adempimenti legati ai relativi contratti comportano in alcuni casi la necessità di garantire la istituzione di un sistema di turnazione.

La dinamica del mercato, in cui opera la Società, fa intravedere, inoltre, la possibilità di ulteriori necessità. La Società deve, comunque, essere in grado di rispondere competitivamente e qualitativamente alle richieste dei clienti attuali e futuri, garantendo nel contempo adeguati livelli di crescita professionale e il minor impatto nella vita privata dei Lavoratori coinvolti.

Le parti intendono disciplinare tale istituto conformemente a quanto già in atto in azienda:

- la presenza operativa giornaliera per ogni turno è di 8 ore, comprensive di mezz'ora di intervallo, che comunque non si potrà collocare ad inizio e fine turno;
- la comunicazione di inserimento in regime di turnazione sarà fatta al lavoratore da parte del suo diretto Responsabile (*manager*).

[Handwritten signatures and initials]

L'instaurazione di nuove turnazioni o sostanziali variazioni di cicli di turno già attivi, saranno oggetto di preventiva informativa/confronto con le RSU/RSA da concludersi entro sette giorni dalla informativa aziendale salvo casi eccezionali in cui le necessità del servizio impongono tempistiche più brevi. Resta inteso che il confronto, laddove richiesto, dovrà essere avviato entro ~~due giorni~~ *informativo* dalla informativa aziendale.

Il Lavoratore potrà chiedere di essere temporaneamente esonerato per comprovate ragioni che gli impediscano lo svolgimento di turni di cui metterà a conoscenza il suo Responsabile (*manager*) nonché la Direzione risorse umane.

Nelle diverse assegnazioni dei turni si dovrà tenere conto del rispetto di tutte le normative vigenti, in particolare di una equa distribuzione dei cicli di turno (delle mattine, delle notti, delle festività, dei riposi, etc.).

Le indennità di cui sopra sono comprensive di tutti i riflessi sugli istituti retributivi diretti o indiretti d'origine legale o contrattuale e sono escluse, ai sensi dell'art. 2120 del Codice Civile, dalla base imponibile del T.F.R.

ARTICOLO 7 – FERIE

In considerazione della finalità delle ferie (recupero psico - fisico) e delle disposizioni di legge e di contratto, l'Azienda compatibilmente con le esigenze lavorative e tenuto conto di quelle dei Lavoratori, stabilirà il periodo delle ferie da maggio a ottobre; entro il mese di febbraio di ogni anno l'Azienda darà preventiva informazione alle RSU/RSA relativamente all' eventuale utilizzo collettivo delle ferie. In deroga a quanto sopra la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell' anno in accordo tra le parti, su richiesta dei Lavoratori e mediante pianificazione.

E' previsto che per ragioni lavorative il datore di lavoro potrà richiamare in servizio il Lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermi restando il diritto del Lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare dal luogo di vacanza, dette spese dovranno essere comprovate da apposita documentazione. Analogamente il Lavoratore, che per esigenze di lavoro dichiarate dal datore di lavoro, avesse già prenotato il periodo di vacanza e per effetto di tale annullamento o spostamento dovesse pagare penali, o sostenere spese per biglietti viaggio non riutilizzabili dovrà ottenerne il risarcimento dal datore di lavoro presentando documentazione idonea a comprovare le spese.

I periodi di vacanza pianificati dal Lavoratore e autorizzati dal datore di lavoro possono essere spostati previa autorizzazione del datore.

ARTICOLO 8 - MOBILITÀ INTERNA

Nell' ambito della normale assegnazione delle risorse nei progetti secondo i consueti parametri attualmente utilizzati (e.g. skill, costo, livello, ecc.) si conferma che si continuerà a prendere in considerazione anche il parametro "distanza domicilio dipendente-luogo di lavoro".

Inoltre l'Azienda si rende disponibile ad avviare uno studio di fattibilità avente ad oggetto la pubblicazione, in occasione dello staffing di nuovi progetti, in uno spazio apposito della intranet aziendale, le esigenze del progetto in termini di:

- attività da svolgere;
- ambiente operativo;
- figura professionale;
- sede lavorativa;
- titoli preferenziali.

L'azienda prenderà in considerazione le richieste di adesione giunte dai Lavoratori, fermo restando i requisiti professionali necessari.

ARTICOLO 9 - PERMESSI PER PATOLOGIE GRAVI

Vengono introdotti i seguenti permessi straordinari aggiuntivi:

Permessi retribuiti entro il limite massimo di 30 ore all' anno per sottoporsi a visite mediche, visite specialistiche e cicli terapeutici conseguenti patologie gravi.

Al fine del godimento di tali permessi il richiedente dovrà esibire al medico competente aziendale opportuna certificazione medica attestante la gravità della patologia e la necessità di sottoporsi ai cicli terapeutici i cui effetti collaterali siano tali da non consentire un'immediata ripresa del servizio.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Rc", "Lu", "SA", "A", "L", "P", "H", "B", "F", "O", "P", "7"]

ARTICOLO 10 - MISSIONI

In riferimento al capitolo 3.3 Pasti relativo alla NOP 005 – PRENOTAZIONE VIAGGI E RIMBORSI SPESE - la regolamentazione riguardante il massimale per il rimborso dei pasti è stata aggiornata con decorrenza dal 01 agosto 2008 al limite giornaliero di 43,00 euro comprensivo del valore nominale del ticket giornaliero erogato.

Dal 01 agosto 2008 è stato introdotto il rimborso della cena nella giornata di rientro dalla trasferta/missione nel caso che il rientro avvenga oltre le ore 21:00 e corredato da idonea documentazione comprovante l'orario di viaggio del rientro, esempio: biglietto aereo/treno, pedaggio autostradale.

Con decorrenza dal 01/09/2009 sarà corrisposta un'indennità di pernottamento di € 32, per ogni notte trascorsa in trasferta, tale importo sarà uguale per tutti i livelli.

ARTICOLO 11 - BUONI PASTO

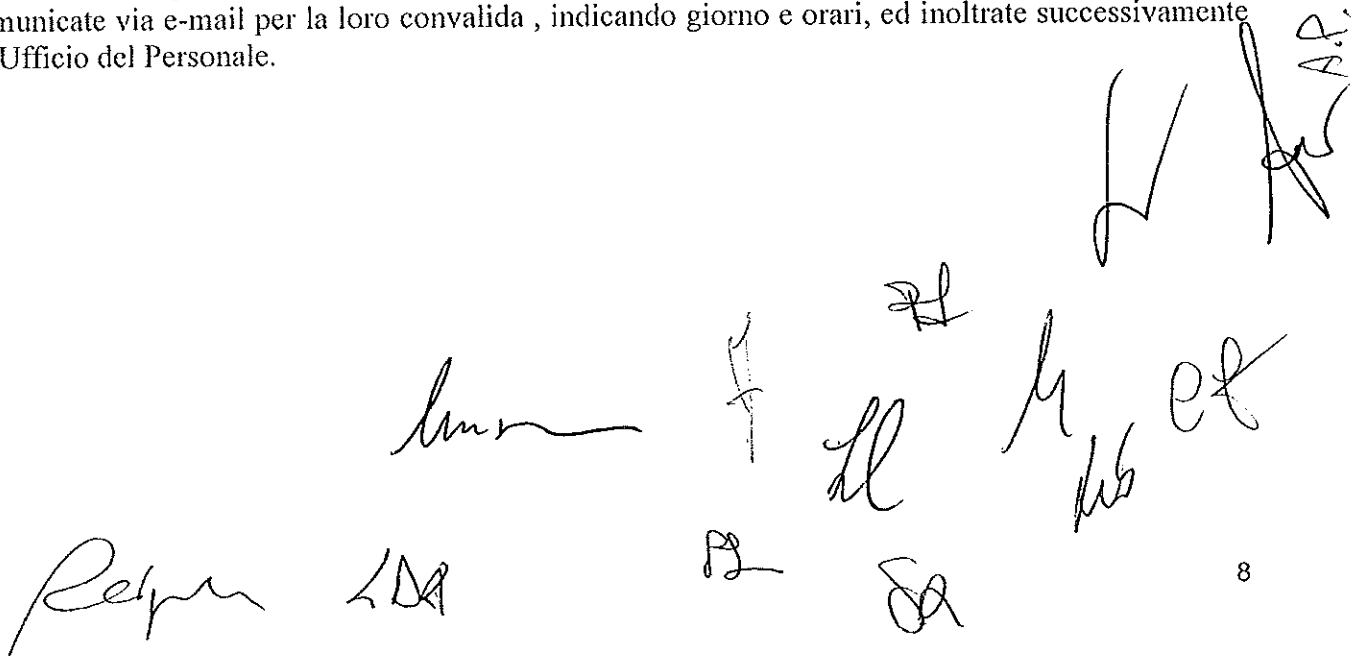
Al fine di uniformare il diverso trattamento per il rimborso del pranzo dal mese di febbraio 2008, è stato erogato un ticket del valore nominale di 5,00 euro per ogni giorno di presenza effettiva superiore a 4 ore (minimo 4,30 h).

Con decorrenza 01 agosto 2008 il buono pasto viene erogato per ogni giorno di presenza effettiva minima di 4 ore (minimo 4,00 h).

Le modalità di erogazione risentono di pregresse armonizzazioni derivanti da fusioni aziendali e pertanto è previsto il riassorbimento, del valore equivalente al costo societario secondo il principio dell'invarianza del costo aziendale, come da Accordo del 24/01/2008. Il riassorbimento sarà pari ad un importo massimo di 51,00 euro lordi mensili per 14 mensilità, e fino a concorrenza dei trattamenti erogati in occasione delle operazioni societarie su indicate al personale proveniente da altre società.

L'erogazione del ticket per i giorni lavorabili del mese a cui si riferiscono, viene compensata con le assenze dei mesi precedenti.

Le attività, con orario effettivo uguale o superiore a 4 ore, prestate nei giorni di sabato e domenica, non in turni regolari di lavoro, generano erogazione di ticket. Tali giornate dovranno essere comunicate via e-mail per la loro convalida, indicando giorno e orari, ed inoltrate successivamente all'Ufficio del Personale.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large signature that appears to be 'Repin', followed by 'LDA', 'B', 'SA', 'H', 'et', and a large signature on the far right that looks like 'H. A.'. There are also some smaller, less distinct marks and initials scattered around.

ARTICOLO 12 - RIMBORSI CHILOMETRICI

In riferimento al capitolo **3.1.3 Auto Propria** relativo alla NOP 005 – PRENOTAZIONE VIAGGI E RIMBORSI SPESE - la regolamentazione riguardante le tariffe per il rimborso chilometrico a fronte dell'utilizzo della propria vettura è stata aggiornata con decorrenza 01 agosto 2008 in base alle tariffe di seguito riportate:

Cilindrate Benzina	cent. di EURO x Km
Fino a 1000 cc.	0,28
Fino a 1500 cc.	0,31
Oltre 1500 cc.	0,40

Cilindrate Diesel	Cento. di EURO x Km
Fino a 1500 cc.	0,23
Oltre 1500 cc.	0,27

La revisione dei valori di cui sopra sarà effettuata nel mese di Luglio di ogni anno a seguito della pubblicazione delle tabelle ACI, effettuando il seguente calcolo:

Rimborso Chilometrico = Valore Tabella ACI (parte variabile) * 1,1

Calcolo per le distanze chilometriche

Per sede di lavoro si intende l'ubicazione presso cui il dipendente esplica abitualmente la sua attività. Non sempre la sede di lavoro coincide con gli uffici aziendali. Essa può essere rappresentata dalle sedi di un cliente presso il quale un dipendente è chiamato a svolgere la sua attività.

In caso di trasferte fuori dal Comune delle sede aziendale, il rimborso chilometrico del viaggio sarà relativo alla minore delle percorrenze tra sede aziendale di lavoro/cliente e domicilio/cliente. Il calcolo sarà effettuato, utilizzando come unico strumento via michelin (www.viamichelin.it) con l'opzione "percorso consigliato".

ARTICOLO 13 – CARATTERISTICHE SEDE DI LAVORO

Nel caso in cui l'ubicazione presso cui il dipendente esplica abitualmente la sua attività, non sempre coincidente con gli uffici aziendali e talvolta rappresentata anche dalle sedi di un cliente, presentasse carenze di trasporto o impossibilità di ottenere il vitto, il dipendente lo segnalerà al proprio capo il quale si adopererà a trovare adeguate soluzioni.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several initials below it.]

ARTICOLO 14 – VALIDITA' DEL CIA E CONSIDERAZIONI FINALI

Laddove non diversamente previsto, o già applicato, la decorrenza degli istituti è 01/07/2009. La Validità del CIA è fino al 30/06/2012, dopo tale data il CIA si intende tacitamente rinnovato di anno in anno se non esplicitamente disdettato, a mezzo raccomandata AR, da una delle parti entro 3 mesi prima della fine dell'anno.

Le parti convengono, con la firma del presente Accordo, di avere assolto la contrattazione di secondo livello e pertanto nel periodo di vigenza non potranno essere avanzate ulteriori richieste su quanto definito nella presente intesa fermo restando quanto previsto all' Allegato B.

Letto confermato e sottoscritto

p. l'Unione degli industriali e delle imprese di Roma

p. la Soc.Sistemi Informativi S.p.A.

p. la Filcams CGIL

p. la RSU/RSA.

Fel. Sceriffo

Luigi Liberti

21/12/11

Allegato A – Intesa sul Telelavoro

PREMESSA

Le parti concordano nel ritenere che un più ampio uso di tecnologie informatiche e modalità di lavoro più flessibili possano fornire una risposta a importanti esigenze economico-sociali, quali la valorizzazione dei centri cittadini minori, il rispetto dell'ambiente, il miglioramento della qualità della vita, la gestione dei tempi di lavoro, l'integrazione delle categorie più deboli e delle aree meno sviluppate.

ART. 1 - DEFINIZIONE

Le parti convengono sulla seguente definizione delle prestazioni professionali fornite in telelavoro:

IL TELELAVORO DOMICILIARE E' UNA 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

Il presente accordo ha lo scopo di regolare lo svolgimento del telelavoro da parte dei dipendenti SI.

ART. 2 - ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

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

ART. 3 - ELEGGIBILITA'

Le parti concordano che tutti i dipendenti assegnatari di strumenti di accesso remoto ed esterno ai sistemi informatici aziendali possono effettuare la propria prestazione lavorativa in modalità di telelavoro domiciliare, secondo quanto normato dal presente accordo.

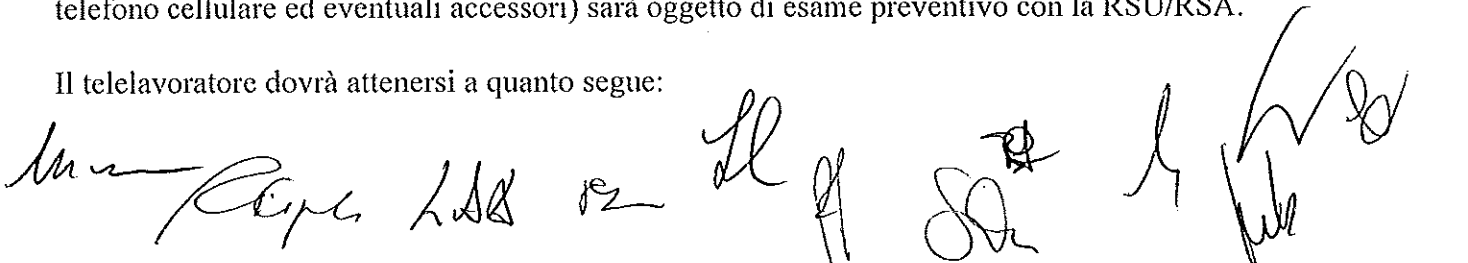
ART. 4 - SEDE DI LAVORO

L'inserimento del dipendente nella condizione di telelavoro non costituisce ragione di variazione della sua sede di lavoro.

ART. 5 - ASSEGNAZIONE E USO DEGLI STRUMENTI DI TELELAVORO

Il testo delle lettere di assegnazione degli strumenti di telelavoro (postazione, computer portatile, telefono cellulare ed eventuali accessori) sarà oggetto di esame preventivo con la RSU/RSA.

Il telelavoratore dovrà attenersi a quanto segue:



A series of handwritten signatures in black ink, likely representing the representatives of the company and the union (RSU/RSA). The signatures are written in a cursive, stylized manner. To the right of the signatures, there is a vertical stamp that reads 'A.P.'.

adottare ogni prevista e necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili per lo svolgimento dei compiti assegnati.

E' tenuto ad utilizzare con diligenza le apparecchiature aziendali di telelavoro nel rispetto delle norme della sicurezza a non manomettere gli impianti e a non consentire a terzi l'utilizzo degli stessi.

In nessun caso potrà eseguire lavori per conto proprio e/o di terzi senza previa autorizzazione dell'Azienda in quanto l'hardware ed il software sono forniti per uso esclusivo del datore di lavoro stesso.

Gli strumenti di telelavoro idonei alle esigenze dell'attività lavorativa saranno assegnati in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti.

Eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili al lavoratore, saranno considerati a carico del datore di lavoro. Sarà cura del telelavoratore consegnare il PC guasto, entro il normale orario di lavoro, alla sede presso la quale risulta in organico al fine di attivare le strutture di assistenza tecnica. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, sarà facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore presso la sede di appartenenza, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il PC.

ART. 6 - REGIMI D'ORARIO

L'inserimento del dipendente nella condizione di telelavoro non modifica di per se' il regime orario applicato alla persona.

E' ammesso che la prestazione professionale in telelavoro avvenga in orari diversamente distribuiti rispetto al normale orario di lavoro della sede di appartenenza, fermo restando quanto previsto dalle leggi vigenti e dall'art. 115 del vigente CCNL.

Nel caso in cui tali prestazioni in orari diversamente distribuiti siano frutto di una libera scelta del dipendente, ancorchè accettata dal proprio responsabile, e premesso che ciò non può e non deve contrastare con esigenze organizzative, funzionali e tecniche dell'azienda, non sarà riconosciuto al dipendente alcun trattamento retributivo e normativo aggiuntivo.

Nel caso in cui ciò fosse comandato dalla linea 'manageriale', ferma restando l'eccezionalità di tale prestazione, saranno applicati i trattamenti previsti dalle norme dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali ed Aziendali.

ART. 7 - ATTIVITÀ' LAVORATIVA AL DI FUORI DELLE SEDI SI

Ferma restando la preventiva autorizzazione del capo, quando l'attività lavorativa viene svolta in telelavoro, il dipendente deve renderlo noto, anche mediante l'utilizzo dell'agenda elettronica disponibile nei sistemi informatici aziendali, o, quando cio' non fosse possibile, con altri strumenti di comunicazione (e-mail, messaggi di segreteria telefonica, ecc.)

ART. 8 - CONTROLLO ATTIVITÀ'

SI ha facoltà di verificare le prestazioni professionali fornite attraverso il telelavoro.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Par LDA", "LL", "P", "SQ", "ST", "H", "R", and others.]

L'uso degli strumenti per il telelavoro per scopi personali è ammesso nei limiti e secondo le disposizioni aziendali in materia.

ART. 9 - DIRITTI SINDACALI

I dipendenti in telelavoro hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori.

Si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste.

I dipendenti in telelavoro sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente alla legislazione ed ai contratti collettivi.

L'unità produttiva alla quale il dipendente in telelavoro sarà assegnato al fine di esercitare i suoi diritti collettivi, è precisata fin dall'inizio.

I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro conformemente alla legislazione.

I dipendenti in telelavoro potranno partecipare a tutte le iniziative sindacali presso le sedi aziendali più vicine o in quelle in cui risultano in organico.

Allo scopo di monitorare e verificare gli effetti e le conseguenze del presente accordo sulla organizzazione del lavoro e sulla qualità della vita dei dipendenti interessati:

SI fornirà su base annuale alle RSU\RSA, dati statistici disaggregati indicanti il numero, la categoria CCNL, il sesso e la sede di lavoro di riferimento dei dipendenti abilitati al telelavoro secondo lo schema riportato nella seguente tabella:

Semestre	Livello CCNL	Sesso	Sede	T. pieno / parz / turni	Numero
I 2009	I	F	Roma	FT	Xx
II 2009	IV	M	Torino	PT	Xx
I 2010	III	F	Padova	FT	Xx
E così via					

Durante la fase sperimentale le parti si incontreranno per analizzare l'andamento e la qualità del telelavoro, pertanto si stabiliscono degli incontri con cadenza trimestrale in concomitanza con la consegna dei dati di sopra citati.

Art. 9.1 – DIRITTO ALLA RISERVATEZZA

L'azienda rispetta il diritto alla riservatezza del lavoratore in telelavoro.

L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del d.lgs. 81/08.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

ART. 10 - ERGONOMIA E SICUREZZA

SI dichiara che le apparecchiature di cui all'art. 10 sono state costruite nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti e risultano certificate allo scopo di cui trattasi.

In ottemperanza a quanto previsto dal decreto legislativo 81/2008 l'Azienda avrà l'obbligo di fornire apparecchiature a questo conformi. Il lavoratore avrà l'obbligo di utilizzare correttamente tali apparecchiature in conformità con le istruzioni tecniche che gli saranno fornite così come di prendersi cura della propria sicurezza all'interno della propria abitazione restando SI sollevata da qualsiasi responsabilità per quanto attiene eventuali infortuni in cui dovessero incorrere, sia il lavoratore che eventuali terzi, qualora gli stessi fossero riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate ovvero nel caso in cui il lavoratore non provveda a sistemare la postazione di lavoro presso il suo domicilio in base a quanto sancito nel decreto legge sopra citato.

Il lavoratore potrà, qualora lo ritenga necessario, rivolgersi al proprio Capo, al Medico Aziendale Competente, al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione o al Rappresentante per la Sicurezza dei Lavoratori al fine di chiedere eventuali pareri in merito all'applicazione delle norme di sicurezza.

Il Medico Aziendale Competente può essere consultato anche per qualsiasi disturbo o problema di salute riconducibile all'attività svolta.

L'azienda fornirà strumenti e accessori di telefonia cellulare o altra tipologia conformi alle vigenti disposizioni di legge, il cui utilizzo dovrà avvenire nel rispetto delle leggi e delle disposizioni aziendali in materia.

ART. 10.1 – VISITE PRESSO IL DOMICILIO DEL TELELAVORATORE.

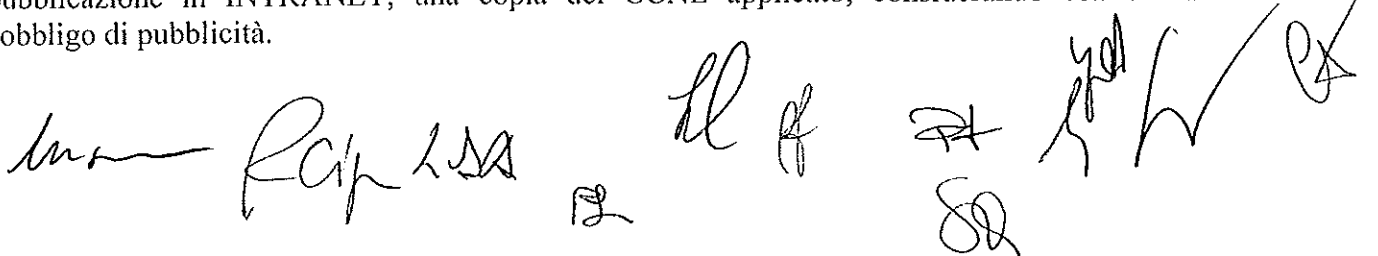
Saranno consentite, con la preventiva comunicazione ed alla presenza del lavoratore, visite da parte del responsabile aziendale del servizio di prevenzione e protezione e di un delegato dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, al fine di verificare la corretta applicazione delle norme a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro, relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate.

ART. 11 - FORMAZIONE

I lavoratori in telelavoro potranno accedere agli stessi percorsi formativi, identici per accessibilità e contenuti, degli altri lavoratori abitualmente operanti presso una sede SI.

ART. 12 - DIRITTI DI INFORMAZIONE

L'azienda è tenuta a 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. Anche ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della Legge 300/70, che qui si intende integralmente richiamato, SI provvederà a mettere a disposizione, anche tramite pubblicazione in INTRANET, una copia del CCNL applicato, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'Raf' followed by '155'. In the center, there are initials 'R' and 'ff'. To the right, there are more initials, including 'ST', 'yol', 'h', and 'ex'. On the far right, there is a large, stylized signature that looks like 'for'.

ART. 13 - RIUNIONI E CONVOCAZIONI AZIENDALI

In caso di riunioni programmate dall'Azienda, 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.

Sono previsti rientri in Azienda, possibilmente pianificabili ovvero con una frequenza da convenire in funzione delle necessità tecnico/organizzative.

Le parti si danno atto e convengono che il viaggio per raggiungere la sede aziendale di riferimento e far rientro presso il proprio domicilio non darà luogo ad alcun trattamento.

ART. 14 - NORME SPECIFICHE DELLE MODALITA' DI TELELAVORO

ART. 14.1.1. - PRESTAZIONE LAVORATIVA

Il telelavoratore rimane in organico presso l'unità produttiva di origine. I rapporti di telelavoro a domicilio saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- volontarietà e accettazione di entrambe le parti, previa valutazione, da parte dell'Azienda, della compatibilità del telelavoro a domicilio con la mansione e con la collocazione organizzativa del richiedente;
- per ragioni tecnico – amm.ve l'azienda potrà comandare in attività di telelavoro domiciliare uno o più lavoratori, nel qual caso sarà corrisposta una indennità forfettaria aggiuntiva così come definita al punto 14.1.6;
- definizione concordata tra le parti della frequenza dell'attività di telelavoro a domicilio, così come definito all'art. 1, che, fatti salvi i periodi di ferie, corsi di istruzione, malattia e altre assenze giustificate, abbia durata minima di 4 giorni e massima di 20 giorni ogni 4 settimane, e periodicamente modificabili per iscritto in caso di accordo tra le parti. Saranno previsti rientri periodici in azienda per mantenere relazioni sociali, professionali e sindacali almeno 2 volte al mese;
- possibilità di reversibilità del rapporto, su richiesta motivata di una delle due parti, senza pregiudizio del mantenimento del rapporto lavorativo nel rispetto delle norme contrattuali riguardanti il profilo professionale e della qualifica e senza prescindere dalle esigenze logistiche dell'Azienda;
- pari opportunità rispetto ai percorsi di carriera, iniziative formative e sviluppi professionali;
- garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale ossia di analoghi livelli qualitativi e quantitativi rispetto alla stessa attività svolta nei locali aziendali;
- per quanto riguarda il trasporto, il lavoratore può richiedere una borsa a zaino e/o con rotelle al posto della borsa a tracolla.

ART. 14.1.2. - ORARIO DI LAVORO

Il lavoratore sarà tenuto al rispetto del normale orario di lavoro della sede di appartenenza fatta salva la sua possibilità, previo accordo del suo capo di individuare una diversa collocazione temporale della sua prestazione come fissato dal precedente art. 7.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

ART. 14.1.3. - CONTRATTO DI TELELAVORO A DOMICILIO

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro a domicilio concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di trasformazione delle modalità di lavoro. Tale accordo è condizione necessaria per la trasformazione di un rapporto di telelavoro a domicilio.

Per garantire il mantenimento dei canali informativi tra la RSU/RSA e i lavoratori nell'accordo sarà indicato il link alla bacheca sindacale disponibile nella intranet aziendale.

ART. 14.1.4 - ELEGGIBILITA'

Fatte salve le esigenze organizzative, sarà data priorità alle richieste dei lavoratori disabili o con particolari patologie, e a coloro che necessitano di assistere figli minori di 8 anni, familiari, ecc., che ne facciano richiesta, suffragata da idonea documentazione attestante i criteri di eleggibilità.

ART. 14.1.5 - POSTAZIONE DI LAVORO

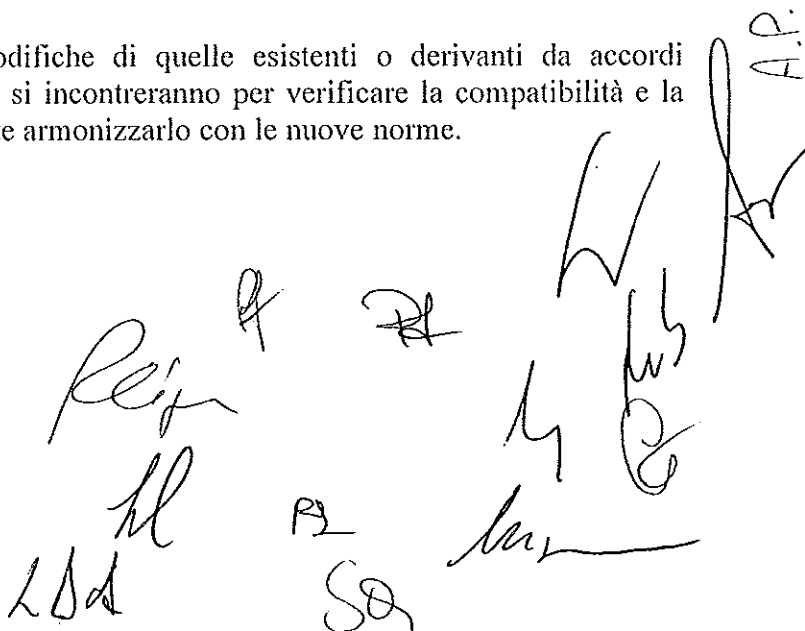
Resta salva la libera e privata organizzazione del proprio domicilio da parte del lavoratore, fermo restando l'art. 10 Ergonomia e Sicurezza del presente accordo.

ART. 14.1.6 - INDENNITA'

Il lavoratore in telelavoro a domicilio, avrà diritto a un rimborso forfettario mensile di 12 Euro, (pari a un rimborso giornaliero di 0,60 Euro) riproporzionato in relazione al numero di giorni lavorati presso le sedi aziendali o presso il Cliente, come contributo dei consumi energetici e dell'uso dell'abitazione. Tale indennità sarà erogata pro-rata per i giorni di effettiva attività di lavoro a domicilio. Come disciplinato dall'accordo del febbraio 2008 sui ticket, sarà riconosciuto buono pasto anche per le giornate di telelavoro superiori alle 4 ore. Il rimborso e' comprensivo di tutti i riflessi sugli istituti retributivi diretti o indiretti d'origine legale o contrattuale ed e' escluso, ai sensi dell'art. 2120 del Codice Civile, dalla base imponibile del T.F.R.

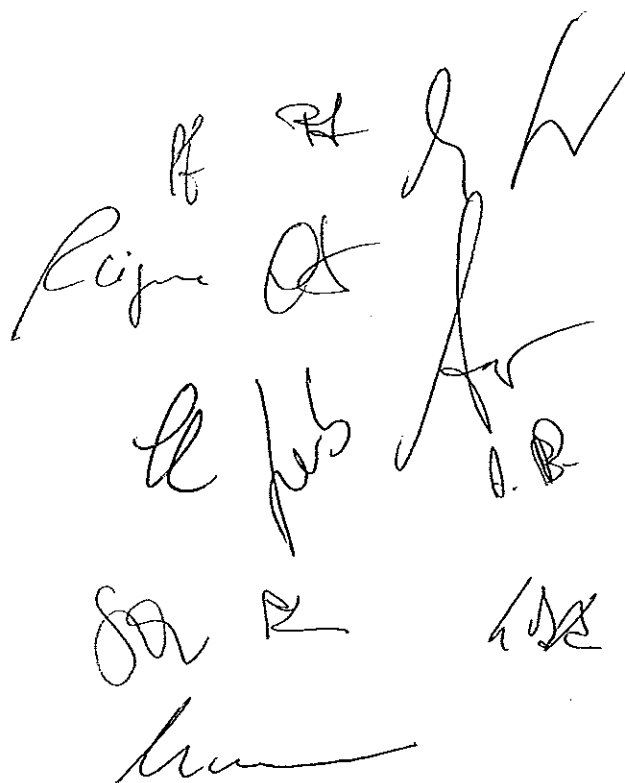
ART. 15 – MODIFICHE NORMATIVE

In caso di nuove disposizioni di legge, modifiche di quelle esistenti o derivanti da accordi interconfederali relativi al Telelavoro, le parti si incontreranno per verificare la compatibilità e la coerenza del presente accordo ed eventualmente armonizzarlo con le nuove norme.



Allegato B

Con riferimento all' Accordo sottoscritto in data odierna, le parti convengono di incontrarsi entro **novembre 2009** al fine di esaminare la richiesta di istituire un **Premio di Risultato** (determinazione dei criteri, aventi diritto, modalità di erogazione, importi etc) relativo agli obiettivi da raggiungere negli anni 2010, 2011, 2012.



A collection of handwritten signatures and initials, including the word "Righe" written vertically, and various stylized marks and names such as "R", "H", "A", "P", "S", "A", "B", "L", "M", and "H".