

Accordo Gruppo Electrolux Zanussi del 6 dicembre 1997.

## **ARTICOLO 36**

Su conforme proposta della Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità "Ipazia", le parti convengono di attivare sperimentalmente fino a un max di 40 casi di telelavoro nel periodo 15 dicembre 1997 - 31 dicembre nelle aziende del Gruppo.

Scopo dell'attivazione di telelavoro è articolata infatti per consentire di mantenere l'equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali evitando il ricorso non necessario alla sospensione del rapporto di lavoro per eccedere ad aspettative facoltative post partum e a eventuali lunghe assenze per la malattie del bambino, ovvero per evitare condizioni di lavoro ambientali potenzialmente pregiudizievoli.

L'accesso al telelavoro è volontario.

Condizione per l'accesso al telelavoro è la disponibilità, nell'abitazione della dipendente o in altro locale in suo possesso, di un ambiente di lavoro quotidiana; nonché la conformità di tale ambiente alle prescrizioni legali in materia di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Le parti si danno atto che il telelavoro, rappresentando una mera modifica del luogo di adempimento dell'obbligazione lavorativa, rimane a tutti gli effetti rapporto di lavoro subordinato, regolato dai vigenti contratti di categoria e di secondo livello, con particolare riferimento alle norme di tutela (assicurativa, ecc.). In particolare, pur prestando servizio in una sede non aziendale, la dipendente resta inserita a tutti gli effetti nell'organizzazione aziendale, anche in relazione alle particolari modalità di svolgimento della prestazione, le comunicazioni di servizio avverranno per via telematica, per via telefonica o mezzo fax.

Le parti si danno atto di adempiere con la presente intesa alla previsione dell'art. 4,2.co., 1300/1970.

L'orario di lavoro, a tempo pieno oppure nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione della

dipendente in relazione dell'attività che deve svolgere, fermo restando che vengono fissati dalla direzione competente i periodi nella giornata in cui la dipendente dev'essere disponibile alla sua postazione per comunicazione di servizio. Tali periodi (normalmente non più di 2) non possono eccedere la metà dell'orario standard di lavoro. Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni supplementari, straordinarie, notturne o festive.

Le attrezzature e i servizi per lo svolgimento dell'attività sono installati a cura e a carico dell'azienda nel locale della dipendente, che può utilizzarle esclusivamente per motivi di servizio. Deve inoltre essere permessa l'effettuazione degli opportuni interventi manutentivi.

L'azienda si assume l'onere dei costi allo svolgimento dell'attività in telelavoro (es. occupazione dello spazio, consumo di energia elettrica, spese telefoniche), attraverso l'erogazione alla dipendente di una cifra mensile forfetaria onnicomprensiva.

Copia della presente intesa e comunicazione dei singoli casi di attivazione di telelavoro saranno trasmessi agli enti e istituti pubblici interessati.

La Commissione "Ipazia" effettuerà il monitoraggio dei casi di telelavoro, anche nella prospettiva di un'adozione più ampia dell'istituto. Nello svolgimento del monitoraggio potranno essere previste audizioni dirette delle telelavoratrici.

## Note e Verbale

a. Quando una dipendente avanzi istanza d'aspettativa non retribuita, ex artt. 12 bis, D.s. - P. 3a, e 14bis, D.s. - la, motivata da gravi ragioni familiari (quali l'assistenza a congiunti infermi), l'azienda valuta insieme con la richiedente la praticabilità, in alternativa all'aspettativa stessa, del telelavoro.

b. Resta inteso che i benefici di cui al presente articolo sono applicabili ai lavoratori padri ex art. 71. 903/77