

VERBALE DI INTESA

Addì 5 Aprile 2012 in Roma, presso la Sede di UNINDUSTRIA – CONFINDUSTRIA ROMA

TRA

la Soc. Birra Peroni s.r.l., assistita da UNINDUSTRIA – CONFINDUSTRIA ROMA

E

la FAI CISL, FLAI CGIL e UILA UIL Nazionali e Territoriali, unitamente alle R.S.U. degli stabilimenti interessati

Premesso che le Parti:

- riconoscono e condividono la necessità di favorire un maggiore equilibrio tra la vita privata e l'attività professionale dei lavoratori, tenuto conto che l'Accordo Interconfederale 9 giugno 2004 incoraggia il ricorso al telelavoro quale nuova forma di organizzazione del lavoro in grado di coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità del lavoro;
- riconoscono che il telelavoro è pertanto una modalità di svolgimento della prestazione che consente di modernizzare l'organizzazione del lavoro;
- concordano nel ritenere che un più ampio uso delle tecnologie informatiche e di comunicazione nonché modalità di lavoro più flessibili possano fornire una risposta ad importanti esigenze economico sociali, quali il rispetto dell'ambiente, il miglioramento della qualità della vita e la proficua gestione dei tempi di lavoro e di vita;
- hanno individuato nel telelavoro una possibile modalità di svolgimento della attività lavorativa che può concretamente contribuire a meglio conciliare il lavoro con altre esigenze personali del lavoratore, quali il pendolarismo o la gestione di situazioni familiari;
- ritengono, tuttavia, necessario verificare nell'ambito di un congruo periodo di tempo le eventuali problematiche connesse all'adozione di tale modalità di svolgimento della prestazione, con riguardo all'installazione di postazioni di telelavoro, al funzionamento degli apparati, all'integrazione tra le diverse attività aziendali svolte in forma tradizionale e con collegamento telematico.

Tutto ciò premesso

le Parti convengono nell'adottare il "Progetto sperimentale di telelavoro" per l'anno 1° Aprile 2012 – 31 Marzo 2013, secondo la seguente disciplina.

a. Definizione di telelavoro

Per telelavoro si intende una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene svolta al di fuori dei locali della stessa.

Resta inteso che il telelavoro sarà attuato d'intesa tra Birra Peroni ed il lavoratore su base volontaria, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e consentendo al datore di lavoro il normale esercizio dei poteri di direzione, indirizzo e controllo.

b. Accesso al telelavoro

Fatte salve le valutazioni aziendali circa la sussistenza delle condizioni necessarie per l'accesso al telelavoro in relazione alle esigenze tecnico-organizzative, la sperimentazione disciplinata dal presente accordo si applica ai dipendenti a tempo indeterminato appartenenti alle categorie degli Impiegati e dei Quadri di tutte le direzioni aziendali (ad eccezione degli stabilimenti produttivi e della forza di vendita).

La richiesta di accedere alla sperimentazione sarà esaminata dalla Direzione aziendale alla luce dei seguenti requisiti:

- la presenza fisica del lavoratore presso la sede di lavoro non deve essere una necessità assoluta, ma l'attività può essere svolta a distanza, mediante l'utilizzo abituale di mezzi telematici, senza pregiudizio per la produttività, i risultati attesi o per il lavoro dei colleghi.

Sono escluse le attività che comportano ordinariamente o prevalentemente la presenza fuori dalla sede lavorativa (es. rete di vendita);

- il lavoratore deve assicurare il mantenimento del medesimo impegno professionale, fornendo una prestazione in linea con quella normalmente resa presso la sede di lavoro;
- il lavoratore deve aver maturato almeno 2 anni di effettivo servizio in Azienda;
- il lavoratore deve mettere a disposizione un ambiente idoneo allo svolgimento dell'attività in telelavoro conformemente alle normative in materia di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, secondo quanto previsto al successivo punto k., presso il quale vi sia una copertura per la rete internet che preservi lo stesso livello di stabilità, efficienza e sicurezza, da dedicare in esclusiva all'attività lavorativa.

c. Limiti numerici

Il numero delle posizioni disponibili per la sperimentazione del telelavoro sarà individuato dalla Direzione HR, sentite le singole direzioni aziendali e le rappresentanze sindacali interne.

Durante la fase di sperimentazione, potranno essere contemporaneamente attivi su base annuale un numero di lavoratori in telelavoro sino all' 8% dell'organico in forza a tempo indeterminato alla data del 31 marzo 2012.

d. Presupposti e modalità per l'accesso al telelavoro

Il telelavoro comporta che il lavoratore mantenga lo stesso impegno professionale talché le prestazioni fornite siano in linea con i livelli quantitativi e qualitativi che si sarebbero conseguiti se avesse operato presso la sede di assegnazione.

La procedura per la richiesta di accesso al telelavoro sarà la seguente:

- Il lavoratore interessato al telelavoro, dopo aver concordato con il proprio responsabile la possibilità di accedervi, dovrà presentare apposita richiesta via email al proprio HR di riferimento, indicando, sotto la propria personale responsabilità, eventuali condizioni soggettive di priorità come individuate al successivo punto e;
- entro 30 giorni lavorativi dal ricevimento di tale parere HR comunicherà al richiedente l'esito positivo ed indicherà le modalità attuative attraverso la redazione della lettera-accordo tra Azienda e dipendente;

In presenza di situazioni costituenti condizioni di priorità di cui al successivo punto e., i lavoratori che intendono accedere al telelavoro dovranno presentare idonea documentazione comprovante la sussistenza delle stesse.

La lettera accordo tra Azienda e dipendente sarà condizione necessaria per la costituzione di un rapporto di telelavoro.

e. Condizioni di priorità

In via prioritaria, fatto salvo quanto previsto al punto c. - Limiti Numerici - qualora fossero presentate più richieste contemporaneamente, costituiranno condizioni soggettive di priorità le seguenti casistiche (l'ordine di elencazione non esprime un ordine di precedenza):

- rientro dalla maternità (anche in caso di adozione). Tale condizione è estesa anche al padre;
- necessità di accudire figli di età inferiore a 3 anni;
- sussistenza delle situazioni che danno titolo a fruire del congedo straordinario previsto dall'art. 4, comma 2, Legge n. 53/2000, DM 278/2000 ed art. 40-ter lettera D) del CCNL industria alimentare (in alternativa al congedo stesso);
- genitore solo con figlio minore convivente;
- distanza tra abitazione e sede di lavoro tale da determinare un tempo di pendolarismo per ciascun tragitto superiore ad 1h
- altre eventuali condizioni soggettive diverse da quelle suddette, purché rilevanti, saranno comunque prese in considerazione ai fini della valutazione di sussistenza della priorità.

f. Durata

Durante il periodo di sperimentazione il telelavoro si intende a tempo determinato per un periodo individuato dalla Direzione aziendale.

Il ripristino del lavoro in sede potrà comunque sempre realizzarsi nel caso di passaggio del dipendente a nuova funzione che non consenta lo svolgimento in telelavoro o nel caso di modifiche strutturali - organizzative che rendano l'attività non più eseguibile a distanza.

g. Modalità di svolgimento

Il telelavoro sarà di norma attuato per un numero di giorni predeterminato nell'arco del mese, compatibilmente con le esigenze tecniche organizzative e produttive dell'azienda dall'Azienda e tenuto conto anche delle esigenze del lavoratore. Negli altri giorni lavorativi le prestazioni dovranno essere rese presso la sede di lavoro nella quale il lavoratore risulta in organico.

Sono sempre fatti salvi i periodi di ferie, ROL, malattia, formazione, permesso sindacale, sciopero ed altre assenze giustificate le cui modalità di utilizzo e fruizione, così come la loro comunicazione, saranno le medesime previste per la generalità dei lavoratori, continuando ad essere disciplinate dal vigente CCNL e dai regolamenti aziendali in essere.

h. Strumenti di lavoro

Per lo svolgimento dell'attività di telelavoro l'Azienda fornirà in comodato d'uso ex art. 1803 c.c., sostenendo tutte le relative spese di acquisto, installazione, canone, gestione e manutenzione, esclusivamente la seguente strumentazione:

- un personal computer portatile, con scheda modem, collegato con il sistema informativo aziendale;
- una linea ADSL o equivalente dedicata in esclusiva all'attività lavorativa;
- un telefono cellulare ad uso esclusivamente aziendale.

Tale strumentazione dovrà essere conforme alle vigenti disposizioni di legge in tema di sicurezza e tutela della salute del lavoratore.

L'utilizzo degli strumenti di lavoro forniti dall'Azienda sarà soggetto anche alla disciplina di cui alle policy aziendali vigenti ed il lavoratore sarà responsabile per eventuali danni o perdite agli strumenti di lavoro forniti dall'Azienda.

Il lavoratore darà immediato avviso all'Azienda in caso di interruzioni del collegamento telematico, guasti o malfunzionamenti degli strumenti di lavoro.

i. Regimi di orario

Nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili, il lavoratore in telelavoro gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a:

- svolgere le stesse mansioni e incarichi, mantenendo il medesimo livello di prestazione offerta presso la sede aziendale;
- garantire la presenza presso la sede di lavoro nelle giornate eventualmente stabilite dal contratto-individuale, ferma restando la possibilità - per il lavoratore - di effettuare un numero superiore di giornate presso la sede stessa, previa accordo con la Direzione aziendale;
- partecipare alle riunioni e alle attività programmate presso la sede di lavoro e comunicate dall'Azienda;
- essere raggiungibile via e-mail e/o telefonica durante il normale orario di lavoro.

j. Formazione

In aggiunta ai percorsi formativi previsti per la generalità dei lavoratori, l'accesso al telelavoro potrà essere accompagnato da specifici moduli rivolti alle persone direttamente coinvolte.

k. Diritti sindacali

I dipendenti in regime di telelavoro conservano intatti i diritti sindacali esistenti. Essi potranno partecipare a tutte le iniziative sindacali presso l'unità di appartenenza.

La modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in telelavoro non modificherà le attuali forme di comunicazione fra RSU e dipendenti.

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

l. Sicurezza

Ai lavoratori svolgenti la prestazione in modalità di telelavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i dipendenti che svolgono analogo attività lavorativa in Azienda, ferma restando l'esistenza delle condizioni di sicurezza previste dalla legge per le abitazioni civili.

Il lavoratore che presti la sua attività nella modalità di telelavoro ha l'obbligo di utilizzare correttamente le apparecchiature di cui al punto h., in conformità con le istruzioni tecniche che gli saranno fornite, così come di prendersi cura della propria sicurezza all'interno della propria abitazione.

E' fatto inoltre obbligo ai dipendenti che accedano al telelavoro di equipaggiare e mantenere i loro uffici di casa in condizioni idonee per svolgere l'attività in sicurezza ed efficienza.

Costituisce condizione necessaria per l'accoglimento della richiesta di telelavoro, anche in questa fase sperimentale, che il lavoratore:

- presenti la certificazione di conformità dell'impianto elettrico installato presso l'abitazione ovvero l'equipollente documentazione richiesta dalle normativa vigente;
- dia il proprio esplicito consenso a permettere, previa richiesta, le visite (concordate e con un preavviso di almeno 5 giorni) da parte del RSPP e del RLS per 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;

sollevi formalmente l'Azienda da qualsiasi responsabilità in merito ad eventuali infortuni in cui dovessero incorrere il lavoratore o i terzi, qualora gli stessi siano riconducibili ad un uso improprio delle apparecchiature assegnate, ovvero a situazioni di rischio procurate nell'utilizzo della propria postazione di lavoro a distanza.

m. Riservatezza dei dati aziendali

Il lavoratore che presta la propria attività in telelavoro secondo le disposizioni del presente Accordo è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale ed è tenuto ad adottare tutte le precauzioni necessarie a garantirne la salvaguardia.

n. Utilizzo dei dati riguardanti le prestazioni del telelavoratore

Le Parti convengono esplicitamente che i dati relativi alla quantità e alla qualità delle prestazioni, raccolti dall'Azienda per mezzo dei sistemi -informatici e/o telematici di cui si avvale il telelavoratore non costituiscono violazione dell'art. 4 della L. n. 300/1970 in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto di lavoro.

Al termine del periodo di sperimentazione le Parti potranno disporre una proroga dello stesso, ovvero la sua adozione in via definitiva, apportando le eventuali modifiche ritenute opportune.

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente accordo, si fa espresso rinvio al citato Accordo Interconfederale 9 Giugno 2004.

In caso di futura regolamentazione legislativa o contrattuale dell'istituto del telelavoro le Parti si incontreranno al fine di riesaminare le disposizioni contenute nel presente Accordo, per verificarne la compatibilità e coerenza con le sopravvenute normative ed eventualmente convenire le necessarie armonizzazioni.

p. UNINDUSTRIA – CONFINDUSTRIA ROMA

Giuseppe Tronconi

p. Soc. BIRRA PERONI s.r.l.

Stefano Peroni

p. FAI CISL

Stefano Peroni

p. la FLAI CGIL

Stefano Peroni

p. UILA UIL

Stefano Peroni

p. le R.S.U.

Stefano Peroni

Stefano Peroni

Stefano Peroni