

## IPOTESI DI ACCORDO

Addì 17 febbraio 2015, in Roma, presso la sede della Almaviva S.p.A., si sono incontrati:

- La Direzione Aziendale della Almaviva S.p.A.
- e
- Le RSU della Almaviva S.p.A.

per la definizione delle procedure e degli aspetti applicativi della disciplina aziendale in materia di "telelavoro" di cui alla Parte I, punto 4, dell'accordo 12 aprile 2013.

### SI CONVIENE QUANTO SEGUE

#### 1 - Premessa

Il presente accordo integra, con riferimento alle procedure ed agli aspetti applicativi, quanto già definito dalle parti nella Parte I, punto 4, dell'accordo 12 aprile 2013. Pertanto, per tutto quanto non espressamente previsto nel presente accordo, si rinvia a quanto definito nell'accordo citato, nonché all'Accordo Interconfederale 9 giugno 2004 di recepimento dell'Accordo Quadro Europeo sul Telelavoro.

#### 2 - Requisiti

Possono richiedere di effettuare la prestazione lavorativa in regime di telelavoro tutti i dipendenti a tempo indeterminato con qualifica di impiegato e quadro ed almeno 3 anni di anzianità aziendale, con esclusione degli apprendisti.

#### 3 - Compatibilità produttiva

Le prestazioni lavorative effettuate in regime di telelavoro devono essere compatibili con le modalità di svolgimento e/o esecuzione delle attività o del progetto e/o di singole fasi progettuali sulle quali il dipendente è impegnato, tali da poter essere svolte in modalità remota.

Per tali ragioni, restano comunque escluse dall'applicabilità del presente accordo:

- i lavoratori a "tempo e spesa";
- i lavoratori impegnati presso aziende clienti;

FP  
ER  
g  
Al  
E

Me  
SA  
h  
PA

- i lavoratori impegnati sulla gestione di beni o apparati presenti presso la sede aziendale.

La valutazione della compatibilità produttiva in tutti gli altri casi è rimessa al Dirigente responsabile.

#### 4 - Presentazione della domanda e formalizzazione

La domanda di telelavoro dovrà essere effettuata mediante la compilazione dell'apposito modulo, da inviare tramite *fax* o via *e-mail* alla direzione risorse umane nella persona del gestore di riferimento, redatto in ogni sua parte e controfirmato dal Dirigente Responsabile.

L'eventuale accoglimento della domanda sarà formalizzato al lavoratore richiedente per iscritto, con indicazione del termine e degli altri elementi essenziali della speciale modalità lavorativa.

#### 5 - Sede di lavoro

Il telelavoro non costituisce variazione della sede di lavoro. Il lavoratore rimarrà pertanto in organico presso l'unità produttiva in cui risulta essere in forza al momento della stipula dell'accordo di telelavoro.

#### 6 - Rientri in azienda

I rientri programmati in azienda, di cui alla Parte I, punto 4, quarto comma, dell'accordo 12 aprile 2013, avranno periodicità da convenire in relazione alle esigenze tecnico-organizzative. In caso di necessità organizzative e produttive, al telelavoratore potranno essere richiesti rientri non programmati.

Resta inteso che il viaggio, con qualsiasi mezzo effettuato, a copertura del tragitto per raggiungere la sede aziendale e far rientro al proprio domicilio non darà luogo ad alcun trattamento aggiuntivo.

#### 7 - Pasti

Il telelavoratore avrà diritto all'erogazione dei buoni-pasto secondo la disciplina applicata in Azienda, ad eccezione dei giorni di rientro in sede qualora la stessa sia provvista di mensa aziendale.

FP  
ER  
MA  
R

llio  
Sdm  
/

10  
2

## 8 - Strumenti di telelavoro

Il necessario contatto tra telelavoratore ed Azienda avverrà mediante connessione telematica.

Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermi dovuti a guasti o cause accidentali o comunque non imputabili al lavoratore saranno considerate a carico dell'Azienda, che si impegna ad intervenire per risolvere il guasto. Qualora il guasto non sia risolvibile in tempi ragionevoli, l'Azienda potrà disporre il rientro del lavoratore presso la propria sede, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Le modalità operative di applicazione del presente punto, nonché le ulteriori forme di verifica della prestazione lavorativa, saranno concordate entro marzo 2015.

## 9 - Sicurezza

L'Azienda fornirà al telelavoratore idonee apparecchiature conformi alle vigenti normative di sicurezza che il telelavoratore dovrà utilizzare esclusivamente nell'interesse dell'azienda.

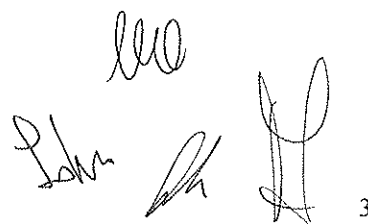
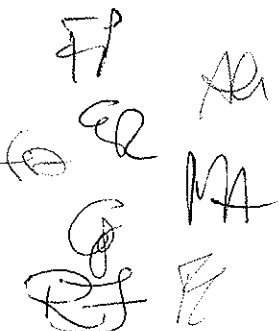
L'Azienda verificherà la conformità dell'ambiente di lavoro individuato e degli impianti ai requisiti conformi alle normative vigenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Tale verifica potrà essere effettuata anche sottoponendo al telelavoratore una check-list.

Il telelavoratore dovrà inoltre consentire, previo congruo preavviso, l'accesso al proprio domicilio a personale incaricato dall'Azienda, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e alle autorità competenti per l'effettuazione di verifiche riguardanti la corretta attuazione delle normative in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore dovrà darne immediato avviso ai referenti aziendali.

## 10 - Limitazioni

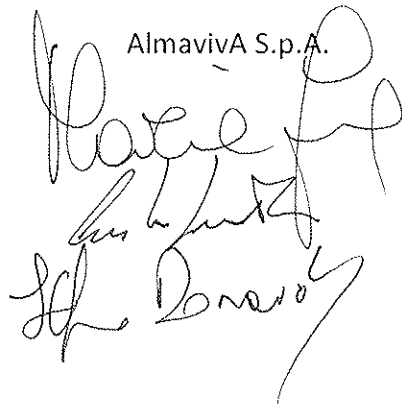
Il numero dei telelavoratori contestualmente attivi non potrà superare il 3% della forza lavoro complessiva, con punte massime del 5% per singola unità produttiva. In caso di risultato con cifra decimale pari o superiore a 0,5, sarà effettuato un arrotondamento al numero intero superiore.



## 11 - Verifica

Le parti si incontreranno entro il 31 ottobre 2015 per verificare l'attuazione delle procedure e degli aspetti applicativi di cui al presente accordo, analizzarne i risultati e adottare eventuali modifiche.

Letto, confermato e sottoscritto.

Almaviva S.p.A.  


RSU  
