

Il giorno 1 Aprile 2016 presso Bassilichi - Firenze, si sono incontrati :

**Bassilichi S.p.a.** rappresentata dai sigg. Stefano Rogai, Gaia Giappichelli

e

le **R.S.U.** Bassilichi rappresentate da:

Luca Vaglini, Roberta Genovese, Angela Saponaro, Patrizia Ferretti, Nicola Tarallo, Valerio Rosati, Massimiliano Pesci, Massimo Cava, Jacopo Maccari, Rocco D'Ippolito, Roberto Coppola

Il **Coordinatore Nazionale Bassilichi Fim-Cisl** nella persona della Sig.ra Flavia Capilli

Il **Coordinatore Nazionale Bassilichi Fiom-Cgil** in sostituzione nella persona del Sig. Moreno Razzolini

le **Organizzazioni Sindacali Provinciali e Regionali:**

**FIM CISL Regionale** rappresentata dal Sig. Alessandro Beccastrini e **FIM CISL provinciale Pisa** rappresentata dal Sig. Claudio Garzotto e **provinciale Siena** rappresentata dal Sig. Gian Luca Fè

**FIOM CGIL Siena** rappresentata dal Sig. Massimo Onori

#### PREMESSO CHE

- A) In data 25 settembre 2015 Bassilichi ha presentato alle OOSS nazionali, territoriali e alle RSU aziendali il nuovo Piano Industriale 2015-2018;
- B) Il superamento del precedente Piano Industriale è stato determinato dalla necessità di una riconversione dei servizi e della struttura produttiva utili a garantire la sostenibilità nel lungo periodo essendo mutate le condizioni del piano industriale 2013-2018;
- C) Nel corso dei successivi incontri di approfondimento svoltisi presso la propria sede, la Società ha spiegato alle OOSS nazionali, territoriali e alle RSU aziendali che, in conseguenza del nuovo Piano Industriale, avrebbe avviato processi di efficientamento strutturale e di cost saving a livello di Gruppo e in particolare con riguardo alla logistica delle sedi;
- D) Bassilichi ha comunicato alle OOSS per ragioni organizzative e produttive la chiusura della sede di lavoro di Pisa in cui sono impiegati 57 lavoratori, e contestualmente ha chiesto a tutti i lavoratori di trasferirsi presso la sede aziendale di Firenze;
- E) Le parti hanno avviato un tavolo di confronto sindacale, che ha coinvolto anche le istituzioni del territorio (2 incontri con Regione Toscana), per individuare soluzioni alternative al trasferimento;
- F) I lavoratori sono tutti residenti/domiciliati nella provincia di Pisa, Lucca e Livorno e chiedono di poter operare in una situazione ambientale piu' prossima alla loro realta' familiare, anche se in via transitoria e sperimentale, tale da migliorare la qualita' della loro vita lavorativa e la conciliazione tempi vita-lavoro;
- G) Bassilichi si è detta disponibile a concedere, ove possibile, ai lavoratori la facoltà di svolgere la loro attività di lavoro in modalità telelavoro presso il proprio domicilio privato oppure in un centro di telelavoro alla luce delle recenti evoluzioni di forme di flessibilità organizzativa sperimentali riconosciute come co-working e smart-working;
- H) Bassilichi trasferirà su Firenze a decorrere dal 1 maggio 2016 la sede di lavoro di tutti i 57 lavoratori e contestualmente avvierà la sperimentazione del telelavoro;
- I) Bassilichi ha individuato come non telelavorabili le attività di back office finanza e tesorerie, a cui sono addetti 22 lavoratori, di cui numero 6 lavoratori (di cui all'allegato B), per motivazioni legate a particolari situazioni personali cesseranno di svolgere tali attività di back office e saranno reimpiegati su attività remotizzabili;
- J) Bassilichi ha altresì individuato come non telelavorabili le attività di assistenza tecnica che richiedono spostamenti sul territorio e su cui sono attualmente impegnati numero 2 lavoratori (di cui all'allegato A); nonché coloro per i quali la prestazione è già effettivamente svolta a Firenze (di cui all'allegato A). Inoltre numero 2 lavoratori che operano in area staff ed 1 che opera in area produzione hanno chiesto espressamente di lavorare a Firenze (di cui all'allegato A);

K) Basilichi ha individuato, in ragione delle specifiche competenze professionali acquisite, nei 16 lavoratori (di cui all'allegato A) attualmente addetti alle attività di back office, i dipendenti la cui prestazione sarà effettivamente svolta a Firenze. Per tali lavoratori che lavoreranno presso la sede di Firenze, al fine di meglio conciliare i tempi degli spostamenti e venire incontro alle esigenze di conciliazione vita/lavoro, data la specificità delle attività svolte, è prevista in via sperimentale la flessibilità di orario in entrata ed uscita nonché 30 minuti di pausa pranzo;

L) Basilichi ritiene altresì che sia possibile il telelavoro per n. 35 lavoratori in quanto ed a condizione che i 16 lavoratori che restano impiegati su attività di back office trasferiscano su Firenze il luogo effettivo della propria postazione di lavoro;

M) Basilichi è disponibile altresì ad individuare attività alternative e remotizzabili per gli operatori attualmente impegnati nell'area di customer care;

N) Basilichi ha individuato il personale che potrà beneficiare del telelavoro in base al criterio della funzionalità tecnico produttiva e organizzativa al fine di ottenere una più soddisfacente resa dei servizi aziendali;

O) Il progetto di sperimentazione di telelavoro in coworking avrà validità a fronte della non contestazione del trasferimento su Firenze, in conseguenza della chiusura di sede, da parte di tutti i lavoratori attualmente addetti alla sede di Pisa; altrimenti, l'azienda convocherà le ooss per valutare l'eventuale esistenza di soluzioni alternative. Resta valido in ogni caso l'accordo sulla chiusura della sede stessa ed il conseguente trasferimento dei lavoratori su Firenze;

#### TUTTO CIÒ PREMESSO, SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Le Parti, in seguito ad un ampio e articolato confronto, hanno concordato sull'opportunità di pervenire ad un accordo di sperimentazione del telelavoro, di cui al documento allegato, secondo modalità e tempistiche sotto riportate.

1) Le premesse costituiscono parte integrante di questo accordo.

2) Il presente accordo ha natura sperimentale e carattere transitorio: la fase sperimentale avrà durata di 18 mesi e nel corso della stessa saranno effettuati incontri azienda/Rsu anche su richiesta di una delle parti da effettuarsi entro 15 giorni dalla richiesta, per verifiche sull'andamento del telelavoro. Al termine della sperimentazione si darà luogo ad un esame congiunto sulle risultanze della stessa e ad una valutazione sulla opportunità, in presenza di adeguati presupposti tecnici ed economici, di proseguire l'iniziativa. Pertanto il presente accordo scadrà il 31/10/2017 con tacito rinnovo per ulteriori periodi annuali, salvo disdetta da inviare anche da una sola delle parti almeno 90 giorni prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r.

3) Resta intesa la possibilità di recesso dalla modalità telelavoro, su richiesta motivata del lavoratore avanzata con preavviso minimo di 4 settimane, senza pregiudizio del mantenimento del rapporto lavorativo nel rispetto delle norme contrattuali. Parimenti l'azienda potrà risolvere l'accordo di sperimentazione del telelavoro dopo aver informato la Rsu sulla base di specifiche e comprovate motivazioni, con preavviso di 90 giorni.

4) I Lavoratori coinvolti nella sperimentazione del telelavoro, già dipendenti Basilichi regolarmente assunti e retribuiti con le rispettive qualifiche e mansioni, sono quelli considerati idonei per la presente proposizione sperimentale.

5) I Lavoratori chiedono di svolgere la prevalente loro attività presso un centro di telelavoro (che rimarrà tale sino a modifica del presente accordo) a carattere sperimentale, già attrezzato, che è pienamente responsabile per gli aspetti giuridici e gestionali relativi agli spazi di coworking, come da contratto di servizio appositamente stipulato con il centro di co-working stesso.

6) Basilichi si impegna a fornire al centro di telelavoro strumenti e tecnologie adeguati allo svolgimento delle suddette attività (pc, linee Internet, etc.) con beni propri concessi in comodato per la sola durata del rapporto, nonché ad attivare e gestire a proprie spese un adeguato numero di linee telefoniche per la teletrasmissione di dati. Nessuna persona oltre i dipendenti potrà utilizzare i beni concessi in comodato.

7) Per consentire adeguato svolgimento delle attività in modalità telelavoro, Basilichi supporterà il costo del servizio per le postazioni presso lo spazio di coworking, da individuare nell'ambito del territorio di Pisa, a fronte di una rinegoziazione dei superminimi individuali (A.p.n.a.) di tutti i lavoratori coinvolti nel progetto al fine di coprire i costi/oneri relativi all'affitto delle postazioni medesime. In caso di cessazione anticipata del telelavoro, come previsto al precedente punto, e trasferimento effettivo presso la sede di Firenze, Basilichi si impegna a ripristinare il quantum decurtato dalla retribuzione per coprire i costi/oneri del centro di co-working.

8) La data di inizio del coworking decorre dal 01/05/2016 e sarà contestuale al trasferimento di sede.

9) La normativa aziendale sulle trasferte non si applica agli spostamenti fra la sede legale di lavoro e il centro di telelavoro e/o domicilio. L'azienda potrà disporre spostamenti verso la sede di Firenze fino ad un massimo di 2 (due) rientri mese. Qualora l'azienda abbia necessità di ulteriori rientri si applicherà in deroga la normativa aziendale sulle trasferte tempo per tempo vigente.

10) Gli orari di lavoro devono intendersi flessibili ed elastici, ferma la garanzia della presenza sul luogo del telelavoro per 8 ore lavorative ordinarie giornaliere (40 settimanali in relazione ai full time e riparametrate per i Part-time) da svolgersi entro l'orario del servizio compreso tra le ore 08.00 e le ore 20.00 secondo le disposizioni Basilichi.

11) In caso di nuove commesse sul territorio pisano e/o attività remotizzabili/remotizzate, l'azienda si impegna a dare priorità di assegnazione ai lavoratori trasferiti su Firenze che ne facessero richiesta, compatibilmente con la professionalità del dipendente e delle esigenze aziendali tecnico, organizzative e produttive.

In tal caso si prediligerà dare priorità, a parità di condizioni tecnico organizzative, alle situazioni personali, previo confronto con le OOSS, come identificate dall'accordo quadro europeo sul telelavoro del 16 luglio 2002:

1. situazioni di disabilità psico-fisiche tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro;
2. esigenze di cura di figli minori di 12 anni;
3. esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi, debitamente certificate;

Si prevedono incontri trimestrali di verifica tra azienda e sindacati da effettuarsi su iniziativa anche di una sola delle parti entro 15 giorni dalla richiesta.

In relazione a tali modifiche alla modalità organizzativa del rapporto di lavoro, ai fini del raggiungimento degli obiettivi di efficienza ed innovazione, le Parti ritengono applicabile la normativa di legge di cui al comma 191 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016) e Art. 25 del d.lgs.80/2015 - che prevedono che una quota del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi sia destinata per incentivare la promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata dei dipendenti coinvolti nel progetto. A tal fine, il deposito del presente accordo sarà effettuato presso la Direzione Territoriale del Lavoro.

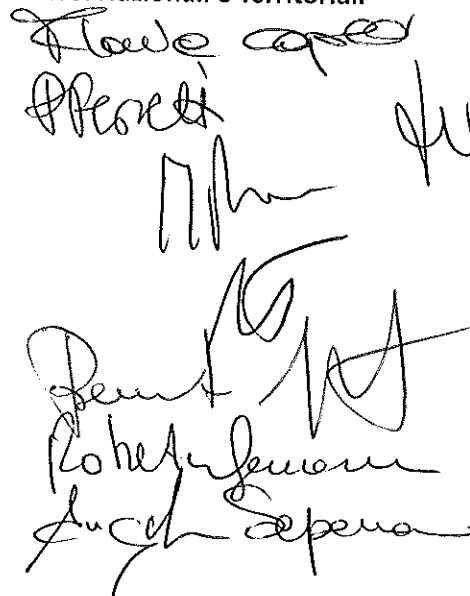
Letto, confermato e sottoscritto

**BASSILICHI S.P.A.**



**Le R.S.U**

**Le OO.SS. Nazionali e Territoriali**



ALLEGATO A)

Elenco persone di cui al punto J)

COGNOME	NOME	FUNZIONE	UFFICIO	SEDE /POSTAZIONE LAVORO
BOTTAI	ROBERTO	Assistenza Tecnica	AT- Automaz.Denaro e Facility Mgmt	FIRENZE
DURANTI	MASSIMILIANO	Service Manager SB	Servizi di Busines	FIRENZE
GRILLI	LUCA	Assistenza Tecnica	Money net	FIRENZE
MATTEUCCI	FABRIZIO	Assistenza Consumer	Assistenza Titolari	FIRENZE
PACI	LUCA	Gestione Infrastruttura	Sistemi e Reti	FIRENZE
TOTI	MARCO	Incassi e Pagamenti	Incassi e Pagamenti	FIRENZE

Elenco persone di cui al punto k)

COGNOME	NOME	FUNZIONE	UFFICIO	SEDE /POSTAZIONE LAVORO
ALTINI	MICHELE	Finanza	Finanza	Firenze
BARTOLA	GRAZIANA	Tesorerie	Tesorerie	Firenze
BONAMICI	SANDRA	Finanza	Finanza	Firenze

*du*

*P*

*PP*

*SD*

*so*

*P*

*15*

*of*

*Nhu*  
*PP*

FRENDO	RICCARDO	Finanza	Finanza	Firenze
GIOMMONI	MASSIMILIANO	Finanza	Finanza	Firenze
GIUSTO	LORENZO	Finanza	Finanza	Firenze
IOAN	MASSIMO	Finanza	Finanza	Firenze
MAJOCCHI	ROBERTA	Tesorerie	Tesorerie	Firenze
MOISE'	DANIELE	Tesorerie	Tesorerie	Firenze
PAOLI	CINZIA	Tesorerie	Tesorerie	Firenze
PAOLI	CRISTINA	Tesorerie	Tesorerie	Firenze
PRETINI	DANIELE	Finanza	Finanza	Firenze
SASSI	ANDREA	Finanza	Finanza	Firenze
TOZZINI	DANIELE	Finanza	Finanza	Firenze

*Handwritten signature*

*Handwritten initials*

*Handwritten signatures and initials*

VALVANI	ELENA	Finanza	Finanza	Firenze
VENTAVOLI	SILVIA	Tesorerie	Tesorerie	Firenze

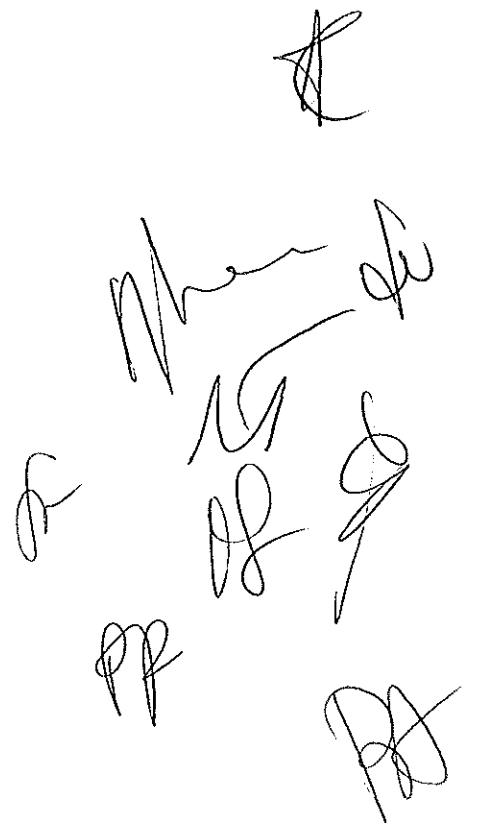

*fo*

*fo*  
*fo*  
*fo*  
*fo*  
*fo*  
*fo*  
*fo*

ALLEGATO B)

Elenco persone di cui al punto I)

COGNOME	NOME	Ufficio	POSTAZIONE LAVORO
CECCHI	ANGELA	Finanza	TELELAVORO PISA
LUPETTI	IACOPO	Finanza	TELELAVORO PISA
PARDINI	FRANCESCO DAVID	Finanza	TELELAVORO PISA
SALVADORI	ELENA	Finanza	TELELAVORO PISA
SOZZI	STEFANIA	Tesorerie	TELELAVORO PISA
TEI	GIULIA	Tesorerie	TELELAVORO PISA



Il giorno 1 Aprile 2016 presso Bassilichi - Firenze, si sono incontrati :

Bassilichi S.p.a. rappresentata dai sigg. Stefano Rogai, Gaia Giappichelli

e

le R.S.U. Bassilichi rappresentate da:

Luca Vaglini, Roberta Genovese, Angela Saponaro, Patrizia Ferretti, Nicola Tarallo, Valerio Rosati, Massimiliano Pesci, Massimo Cava, Jacopo Maccari, Rocco D'Ippolito, Roberto Coppola

Il Coordinatore Nazionale Bassilichi Fim-Cisl nella persona della Sig.ra Flavia Capilli

Il Coordinatore Nazionale Bassilichi Fiom-Cgil in sostituzione nella persona del Sig. Moreno Razzolini

le Organizzazioni Sindacali Provinciali e Regionali:

FIM CISL Regionale rappresentata dal Sig. Alessandro Beccastrini e FIM CISL provinciale Pisa rappresentata dal Sig. Claudio Garzotto e provinciale Siena rappresentata dal Sig. Gian Luca Fè

FIOM CGIL Siena rappresentata dal Sig. Massimo Onori

#### PREMESSO CHE

In data 1 aprile 2016 è stato firmato accordo con le rappresentanze sindacali territoriali e aziendali per la chiusura della sede di Pisa per ragioni tecniche organizzative e produttive ed il conseguente trasferimento di sede di tutti i 57 lavoratori attualmente addetti alla sede di Pisa a decorrere dal 1 maggio 2016;

Contestualmente è stato firmato accordo con le rappresentanze sindacali territoriali e aziendali per l'avvio della sperimentazione del telelavoro in coworking presso un centro di telelavoro già attrezzato nell'ambito del territorio di Pisa a decorrere dal 1 maggio 2016;

Le parti convengono che è possibile il telelavoro per n. 35 lavoratori;

Per quanto non esplicitato nel presente accordo, si fa riferimento a quanto previsto nell'Accordo-quadro europeo sul telelavoro del 16 luglio 2002, recepito nel nostro Paese con Accordo interconfederale del 9 giugno 2004, nonché a quanto previsto dal disegno di legge recante misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato, approvato dal Consiglio dei Ministri, nella seduta n. 102 del 28 gennaio 2016;

Le parti convengono che ogni eventuale accesso a fondi e/o incentivazioni, anche di carattere fiscale e/o contributivo, connessi con questo progetto potranno dare luogo a erogazioni particolari ai dipendenti coinvolti nella sperimentazione in base alle normative tempo per tempo vigenti e previo apposito confronto con le OO.SS.;


#### TUTTO CIÒ PREMESSO, SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Le premesse costituiscono parte integrante di questo accordo.

Le Parti, in seguito ad un ampio e articolato confronto, hanno concordato sull'opportunità di pervenire ad un accordo per la sperimentazione di telelavoro e coworking tale da migliorare anche la qualità della loro vita lavorativa e la conciliazione tempi vita-lavoro.

Le Parti convengono che il Telelavoro è un'attività lavorativa svolta interamente o in parte fuori dalla sede di lavoro al pari dell'attività svolta in sede, favorita dall'utilizzo di tecnologie che permettono e facilitano le comunicazioni tra l'azienda e i dipendenti.

Le parti convengono preliminarmente sul fatto che le potenzialità positive del telelavoro, sul piano





sociale ed economico, necessitano di appropriate regole e strumenti idonei ad assicurare all'azienda la concreta possibilità di avvalersi funzionalmente di tale forma di flessibilità organizzativa e al lavoratore di scegliere una diversa modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, che possa salvaguardare in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive espressive delle sue legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso di appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo e alla dinamica dei processi innovatori.

Le parti convengono che, secondo quanto specificato dal Recepimento in Italia dell'Accordo-quadro europeo del 16 luglio 2002 (Rapporto nazionale congiunto UNICE (Confindustria), UEAPME (Confapi, CNA, Confartigianato, Confesercenti), CEEP (Confservizi), CES (Cgil, Cisl, Uil)) le attività di telelavoro saranno svolte presso un centro di Co-Working, che non costituisce normale luogo di lavoro e quindi non è nella disponibilità del datore di lavoro, ma consente a questi l'esercizio del potere direttivo, di indirizzo e di controllo (telelavoro remotizzato da telecentro).

### **NATURA E CAMPO DI APPLICAZIONE**

I Lavoratori coinvolti nella sperimentazione del progetto già dipendenti Bassilichi regolarmente assunti e retribuiti con le rispettive qualifiche e mansioni, sono considerati idonei per la presente proposizione sperimentale.

Il progetto verrà sperimentato inizialmente per 35 dipendenti.

I 35 Lavoratori volontari concordano di svolgere la loro attività presso un centro di telelavoro individuato nel centro di coworking Talent Garden PISA che rimarrà tale sino a modifica del presente accordo.

Lo stesso centro di coworking potrà essere saltuariamente utilizzato da lavoratori provenienti dalle province della Costa Toscana per eventuali progetti di smart working e/o telelavoro in coworking.

### **ASPETTI NORMATIVI:**

#### **Telelavoro in coworking**

Per consentire adeguato svolgimento delle attività in modalità telelavoro, Bassilichi stipula un contratto di servizi di coworking presso una struttura in possesso di tutti i requisiti per poter effettuare le attività di lavoro da parte dei propri dipendenti in modalità coworking.

### **ATTIVAZIONE:**

Il progetto ha decorrenza dal 01/05/2016.

### **TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO**

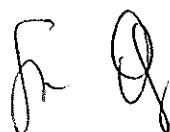
Tutti i lavoratori destinatari del progetto mantengono le previsioni economiche e normative del CCNL di riferimento e di tutti gli accordi e istituti aziendali tempo per tempo vigenti.

Il telelavoratore potrà essere inserito nel progetto per lo svolgimento di attività telelavorabili, anche diverse da quelle cui è normalmente adibito, in caso di nuove commesse sul territorio pisano e/o attività remotizzabili/remotizzate compatibilmente con la professionalità del dipendente e delle esigenze aziendali tecnico, organizzative e produttive e previa adeguata formazione a carico dell'azienda.

Con l'attivazione delle postazioni i lavoratori accettano il presente accordo di telelavoro, avente carattere collettivo, con l'azienda.

### **CONTRATTO INDIVIDUALE E VOLONTARIETÀ**

Il contratto individuale di telelavoro segue i criteri della volontarietà e accettazione di entrambe le parti.



## ORARIO DI LAVORO

Gli orari di lavoro devono intendersi flessibili ed elastici, ferma la garanzia della presenza sul luogo del telelavoro per 8 ore lavorative ordinarie giornaliere (40 settimanali in relazione ai dipendenti full time, riparametrate per i dipendenti Part-Time) da svolgersi entro l'orario del servizio compreso tra le ore 08.00 e le ore 20.00 secondo le disposizioni Basilicchi.

In caso di impossibilità di assicurare il regolare espletamento dell'attività lavorativa, il telelavoratore è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'azienda. Il telelavoratore dovrà altresì provvedere alla segnalazione nonché giustificazione delle assenze dal lavoro (ferie, malattia) in conformità con le vigenti normative e i regolamenti aziendali.

## RIENTRI PRESSO SEDE

La normativa aziendale sulle trasferte non si applica agli spostamenti fra la sede legale di lavoro e il centro di telelavoro e/o domicilio. L'azienda potrà disporre spostamenti verso la sede di Firenze fino ad un massimo di 2 (due) rientri mese. Qualora l'azienda abbia necessità di ulteriori rientri si applicherà in deroga la normativa aziendale sulle trasferte tempo per tempo vigente.

## PREVENZIONE E PROTEZIONE

L'azienda provvederà ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e sue successive modifiche e/o integrazioni, a fornire l'adeguata informazione e formazione sui rischi connessi alle caratteristiche delle attrezzature che verranno installate e le misure di prevenzione adottate e da rispettare nelle procedure di lavoro, dopo aver preso visione dei locali in cui le stesse attrezzature verranno installate.

Il lavoratore si impegna a seguire, nell'utilizzo della strumentazione, le istruzioni fornite dal datore di lavoro o dai suoi preposti a ciò addetti.

In ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile dell'Azienda di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza al fine di verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate e al fine di apportare eventuali modifiche ed innovazioni alle stesse.

## SICUREZZA E PRIVACY

Il lavoratore è tenuto ad utilizzare con diligenza e riservatezza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.





Il datore di lavoro è responsabile dell'adozione di misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.

Le informazioni raccolte per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale nonché per la prestazione lavorativa e gli strumenti di registrazione delle presenze, sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili/policies, relative alle dotazioni aziendali e alla protezione dei dati. In particolare il datore di lavoro provvederà ad informare il lavoratore in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali internet ed alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione, come stabilito dalla legge e dagli accordi aziendali di contrattazione collettiva. Il telelavoratore è responsabile di tali norme e regole.

## FORMAZIONE, INFORMAZIONE E CARRIERA

I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della



carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

Al fine di garantire il sistema di relazioni personali e collettive del telelavoratore l'azienda garantisce tutte le forme di comunicazione tempestiva per rendere partecipe il telelavoratore delle informazioni di carattere amministrativo, lavorativo, formativo, sindacale.

### **POSTAZIONE TELELAVORO E COSTI**

Basilichi si impegna a fornire al centro di telelavoro strumenti e tecnologie adeguati allo svolgimento delle suddette attività (pc, linee Internet, etc.) con beni propri concessi in comodato per la sola durata del rapporto, nonché ad attivare e gestire a proprie spese un adeguato numero di linee telefoniche e dati per lo svolgimento delle attività.

Nessuna persona oltre i dipendenti potrà utilizzare i beni concessi in comodato.

Basilichi provvederà alla copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro (per esempio- non esaustivo - materiale di consumo e quanto strettamente necessario).

Il telelavoratore si impegna a seguire, nell'utilizzo della strumentazione, le istruzioni fornite dal datore di lavoro o dai suoi preposti ivi compreso il rispetto delle norme di sicurezza vigenti (legge 81/08 cd. Testo Unico per la Salute e la Sicurezza dei lavoratori) e a non manomettere l'ambiente di lavoro e gli strumenti per lo svolgimento della prestazione in remoto, rispettando e mettendo in atto tutto quanto tecnicamente compatibile con lo svolgimento dell'attività per la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Il lavoratore deve utilizzare i beni concessi in dotazione ed i sistemi applicativi forniti dall'azienda esclusivamente per ragioni di servizio, nel rispetto delle norme di sicurezza, delle procedure aziendali vigenti, evitando manomissioni e non consentendone l'impiego a terzi, ferma restando la possibilità di esplicita e preventiva autorizzazione in forma scritta da parte della Direzione Aziendale. In particolare, utilizzando la strumentazione di proprietà aziendale, salva diversa indicazione da parte della Direzione Aziendale, è fatto divieto di visitare siti internet non pertinenti rispetto allo svolgimento dell'attività lavorativa; utilizzare le caselle di posta elettronica aziendale per l'invio di messaggi personali o per la partecipazione a chat, forum o mail-list e di fornire a terzi che non siano in rapporto di attività di lavoro, anche per motivi di sicurezza, l'indirizzo e-mail dell'azienda; installare autonomamente programmi provenienti dall'esterno in quanto sussiste il grave pericolo di portare virus informatici e di alterare la stabilità delle applicazioni dell'elaboratore.

Il datore di lavoro, in conformità alla legge, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati, fatti salvi i casi di dolo, colpa grave o imperizia/negligenza del telelavoratore.

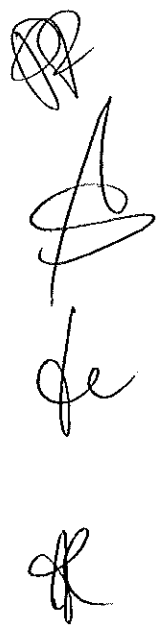
### **ASSISTENZA TELEMATICA E TELEFONICA**

Eventuali interruzioni nel collegamento telematico o fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili al lavoratore saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà ad intervenire per il ripristino delle condizioni di funzionamento del collegamento o delle attrezzature.

Eventuali brevi periodi di interruzione del circuito telematico o fermi macchina dovuti a guasti non imputabili al lavoratore saranno considerati utili ai fini del completamento dell'orario di lavoro.

In caso di fermi prolungati per cause strutturali, è facoltà dell'azienda, sentite le OO.SS., richiedere il temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro limitatamente al tempo necessario a garantire il ripristino del sistema telematico e delle attrezzature.

In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti che provvederanno ad intervenire per il ripristino delle condizioni di funzionamento ovvero del collegamento.



## ASSICURAZIONE

Il contratto individuale di telelavoro in coworking sarà oggetto delle comunicazioni all'INAIL ai sensi di legge.

Basilichi garantisce idonea copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali ovvero presso la struttura di coworking.

## DIRITTI SINDACALI E PARTECIPAZIONE

I telelavoratori hanno gli stessi diritti individuali e collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda.

Il lavoratore in telelavoro usufruirà di tutte le ordinarie informative e agibilità, avrà garantito l'esercizio dei diritti sindacali e il rientro nelle sedi aziendali in occasione di assemblee indette dalle organizzazioni sindacali o, in alternativa, l'uso di video-collegamenti atti al medesimo scopo.

I telelavoratori sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori, conformemente alle norme di legge e di contratto.

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

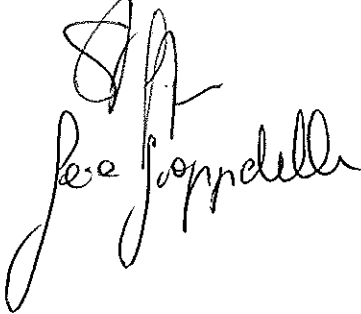
## DISPOSIZIONI FINALI

Il presente accordo:

- non incide sui vincoli organici, gerarchici e su ogni altra reciproca obbligazione contrattuale non espressamente indicata;
- ha natura sperimentale e carattere transitorio: la fase sperimentale avrà durata di 18 mesi. Al termine della sperimentazione si darà luogo ad un esame congiunto sulle risultanze della stessa e ad una valutazione sulla opportunità, in presenza di adeguati presupposti tecnici ed economici, di proseguire l'iniziativa;
- scadrà il 31/10/2017 con tacito rinnovo per ulteriori periodi annuali, salvo disdetta da inviare anche da una sola delle parti almeno 90 giorni prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r. Resta intesa la possibilità di recesso dalla modalità telelavoro, su richiesta motivata del lavoratore avanzata con preavviso minimo di 4 settimane, senza pregiudizio del mantenimento del rapporto lavorativo nel rispetto delle norme contrattuali. Parimenti l'azienda potrà risolvere l'accordo di sperimentazione telelavoro dopo aver informato la Rsu sulla base di specifiche e comprovate motivazioni, con preavviso di 90 giorni.

Letto, confermato e sottoscritto

**BASSILICHI S.P.A.**



**Le R.S.U**

**Le OO.SS. Nazionali e Territoriali**

