

ACCORDO SUL TELELAVORO

Addì 13 giugno 2002 in Milano

Tra

IBM Italia S.p.A. (di seguito denominata IBM e/o Azienda) nelle persone di: Luca Citterio, Umberto Zannier, Miriam Terenzi, Milena Cagnazzo

con

il Coordinamento Nazionale delle RSU IBM Italia S.p.A. (di seguito Coordinamento)

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:

TELELAVORO 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

In IBM Italia il telelavoro può svolgersi secondo le seguenti modalità:

- Occasionale
- Mobile
- A domicilio

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

ART. 2 - LEGIFERAZIONE

In caso di regolamentazione legislativa dell'istituto del telelavoro le parti si incontreranno al fine di esaminare le disposizioni contenute nel presente accordo.

ART. 3 - 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

Handwritten signatures of the parties involved in the agreement. The signatures are arranged in two rows. The top row contains four signatures, and the bottom row contains four signatures. The signatures are written in black ink on a white background. The first signature in the top row is a stylized 'de'. The second signature in the top row is a large, flowing signature. The third signature in the top row is a signature with 'me' written above it. The fourth signature in the top row is a signature with 'PAG. 1' written above it. The first signature in the bottom row is a signature with 'me' written above it. The second signature in the bottom row is a signature with 'me' written above it. The third signature in the bottom row is a signature with 'me' written above it. The fourth signature in the bottom row is a signature with 'me' written above it.

ACCORDO SUL TELELAVORO

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. 4 - 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 una delle modalità di telelavoro sopra indicate, secondo quanto normato dal presente Accordo.

A tal riguardo ogni lavoratore potrà verificare con il proprio capo la modalità di telelavoro a lui applicabile.

IBM e Coordinamento concordano sull'applicazione delle normative qui di seguito riportate, comuni a tutte e tre le modalità di svolgimento del telelavoro:

ART. 5 - SEDE DI LAVORO

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

ART. 6 - ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI DI TELELAVORO

Il testo delle lettere di assegnazione degli strumenti di telelavoro (postazione fissa, portatile, telefono cellulare e accessori) è riportato in calce. Eventuali variazioni di tali testi saranno oggetto di esame preventivo con la commissione paritetica di cui al successivo art. 11.

ART. 7 - 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, dall'Art. 5 - Disciplina Comune del vigente CCNLM e dai Contratti Collettivi Aziendali.

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. 8 - ATTIVITÀ LAVORATIVA AL DI FUORI DELLE SEDI IBM

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

←

JE

BO

pag. 2

BOE

NO

di fatto

me

me

ACCORDO SUL TELELAVORO

disponibile nei sistemi informatici aziendali, o, quando cio' non fosse possibile, con altri strumenti di comunicazione (messaggi di segreteria telefonica ecc.)

ART. 9 - CONTROLLO ATTIVITÀ'

IBM ha facoltà di verificare le prestazioni professionali fornite attraverso il telelavoro, fermo restando il pieno rispetto di quanto concordato aziendalimente in materia di accesso ai dati gestiti elettronicamente (accordo aziendale 23 Febbraio 1982 e successivi documenti integrativi). L'uso degli strumenti per il telelavoro per scopi personali è ammesso nei limiti e secondo le disposizioni aziendali in materia.

ART. 10 - GESTIONE E MANUTENZIONE DEGLI STRUMENTI PER IL TELELAVORO

Qualora il dipendente non ne fosse già dotato, IBM può assegnare in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti, gli strumenti di telelavoro idonei alle esigenze dell'attività lavorativa. Interruzioni della rete telematica o 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 sistema.

ART. 11 - DIRITTI SINDACALI

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. I canali informativi tra la RSU e i lavoratori saranno mantenuti attraverso la bacheca sindacale attualmente disponibile in INTRANET che potrà ospitare anche comunicati a cura delle singole RSU locali. La modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in telelavoro non modificherà le attuali forme di comunicazione tra le RSU e i dipendenti. 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:

1. IBM fornirà annualmente 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	Cat. CCNL	Sesso	Sede	Modal.	T. pieno / parz / turni	Numero
II 2003	VI	F	Basiano	Occasion.	FT	4
II 2003	VII	M	Cagliari	Mobile	PT	3
II 2003	VI	F	Padova	Domic.	FT	4
E così via						

[Handwritten signatures and initials]

ACCORDO SUL TELELAVORO

2. Si costituirà una commissione paritaria di 6 incaricati, nominati 3 dal Coordinamento Nazionale RSU e 3 da IBM, che si preoccuperà di:
- verificare l'applicazione del presente accordo;
 - gestire e risolvere piccoli problemi di natura tecnica e organizzativa;
 - verificare gli impatti economici, organizzativi, sindacali e sui rapporti fra spazi di vita privata e impegno professionale della sperimentazione in corso, raccogliendo tutti i dati necessari.

ART. 12 - ERGONOMIA E SICUREZZA

IBM 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 D.Lgs. 626/94 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 IBM 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 a situazioni di rischio procurate nell'utilizzo della propria postazione di telelavoro.

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. Il lavoratore sarà informato e potrà partecipare a tutti i programmi preventivi di salute di IBM.

Le strutture aziendali medico-sanitarie e di sicurezza sul lavoro aggiorneranno e renderanno quotidianamente accessibile il sito ad hoc dedicato in tema di ergonomia e safety presente in INTRANET e si renderanno disponibili a esaminare nella commissione di cui all'Art. 11 eventuali problematiche emerse sul tema.

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

ART. 13 - INFORTUNIO

Le parti convengono di svolgere un'azione congiunta, attraverso le proprie associazioni di categoria, nei confronti dell'INAIL e delle istituzioni preposte al fine di esaminare e definire le conseguenze derivanti dallo svolgimento del telelavoro nei locali domestici. Qualora fosse necessario, IBM si dichiara disponibile a comunicare all'ente assicurativo la tempificazione e la modalità di telelavoro in atto al momento dell'infortunio.

ART. 14 - FORMAZIONE

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a small scribble, a signature that looks like 'J', another signature 'M', a large signature 'Bh.', a signature 'M', a signature 'G', and a signature 'Bo' with 'pag. 4' written below it. To the right of 'pag. 4' are more signatures, including one that looks like 'M' and another that looks like 'B'.

ACCORDO SUL TELELAVORO

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

ART. 15 - 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, IBM provvederà a mettere a disposizione, anche tramite pubblicazione in INTRANET, una copia del CCNL applicato, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità.

ART. 16 - 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.

ART. 17 - PASTI

Fermi rimanendo tutti gli accordi relativi all'attività svolta presso i clienti e presso altre sedi aziendali, il dipendente in telelavoro, qualora ricevesse esplicita richiesta dal proprio capo di svolgere la propria prestazione lavorativa dal proprio domicilio anziché dalla sede di lavoro, per ogni giorno lavorativo in cui non usufruisce della mensa aziendale, di ristoranti convenzionati o meno, e di snack, avrà diritto a un importo lordo pari a Euro 5.

L'Azienda si riserva di verificare l'esponibilità "a pie" di lista" di tale importo alla luce delle imposizioni fiscali e contributive.

ART. 18 NORME SPECIFICHE DELLE MODALITA' DI TELELAVORO

ART. 18.1 - TELELAVORO OCCASIONALE

E' l'attività svolta presso il proprio domicilio o luoghi assimilabili dai dipendenti che normalmente sono presenti nella propria sede di lavoro. Tale possibilità dovrà essere preventivamente concordata su base giornaliera con il proprio capo. Per quanto riguarda il trasporto, il lavoratore può richiedere una borsa a zaino e/o con rotelle al posto della borsa a tracolla.

ART. 18.2 - TELELAVORO MOBILE

E' l'attività svolta in una grande varietà di luoghi dai dipendenti che operano prevalentemente fuori dalla propria sede di lavoro e risultano assegnatari di una scrivania condivisa con altri colleghi e siano come tali riconosciuti dall'Azienda. Qualora, su base eccezionale, concordi con il proprio capo di effettuare la prestazione lavorativa presso la propria abitazione o luoghi

~~X~~

Je

me
pag. 5
BCE
Stella
Manu

ACCORDO SUL TELELAVORO

assimilabili si applicherà quanto fissato al precedente art. 18.1. Il lavoratore può richiedere una borsa a zaino e/o con rotelle al posto della borsa a tracolla.

ART. 18.3 - TELELAVORO A DOMICILIO

ART. 18.3.1 - PRESTAZIONE LAVORATIVA

I rapporti di telelavoro a domicilio possono essere instaurati solo ad assunzione avvenuta.. Resta inteso che 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.
- durata temporanea (data di inizio e data di conclusione) e rinnovabile per espressa volontà di entrambe le parti.
- 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;
- rientri periodici in azienda per mantenere relazioni sociali e professionali indicativamente 2 volte al mese.

ART. 18.3.2 - 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.

ART. 18.3.3 - 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.

ART. 18.3.4 - ELEGGIBILITA'

✈

Je
pe
B.L.
10/9/2010
ma
B.W.

ACCORDO SUL TELELAVORO

Saranno contemporaneamente attivi su base annuale un massimo di telelavoratori a domicilio pari al 4% della forza lavoro totale di cui, fatte salve le esigenze organizzative, una quota pari al 25% sarà riservata in maniera preferenziale ai 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.

In caso di superamento della percentuale sopra indicata, o per risolvere problemi di spostamento particolarmente critici, le ulteriori richieste saranno oggetto di accordo preventivo con le Rappresentanze Sindacali Unitarie locali o, in assenza delle medesime, con il Coordinamento Nazionale.

ART. 18.3.5 - POSTAZIONE DI LAVORO

Ove ritenuto necessario al fine dello svolgimento dell'attività del telelavoratore a domicilio, IBM si farà carico dell'installazione di una linea telefonica dedicata o di altri strumenti tecnologici atti allo scopo.

Resta salva la libera e privata organizzazione del proprio domicilio da parte del lavoratore, fermo restando l'art. 12 del presente accordo.

ART. 18.3.6 - INDENNITA'

Il lavoratore in telelavoro a domicilio, avrà diritto a un rimborso forfettario mensile di 22 Euro come contributo dei consumi energetici, dell'uso dell'abitazione, nonché dei costi sostenuti per i pasti. Tale indennità sarà erogata pro-rata per i giorni di effettiva attività di lavoro a domicilio. L'azienda si riserva di verificare l'esponibilità a pie' di lista di tale importo alla luce delle imposizioni fiscali e contributive.

ART. 19 - SPERIMENTAZIONE

Il presente accordo avrà un periodo di durata a titolo sperimentale di 12 mesi dalla firma. Con almeno due mesi di anticipo su tale scadenza le parti verificheranno i risultati e potranno eventualmente formulare nuove proposte.

LA DIREZIONE

Mirella G. G. G.

Unautentico.

Coordinamento Naz.le RSU
IBM ITALIA

Alfio Berlusconi

Baldi Walter

Bernardino Bruno

Bu

pag. 7