



UIR

Unione degli Industriali
e delle imprese di Roma

VERBALE DI ACCORDO

Addì 17 novembre 2009, presso la sede dell'Unione degli Industriali e delle imprese di Roma

tra

la Ericsson Telecomunicazioni S.p.A. e la Ericsson Network Services Italia S.p.A. (di seguito Azienda), assistita dall'Unione degli Industriali e delle imprese di Roma,

e

la SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL nazionali e territoriali, unitamente alle RSU;

premessò

- che le Parti convengono nel considerare il telelavoro una modalità di svolgimento della prestazione che permette di modernizzare l'organizzazione del lavoro realizzando un miglioramento del processo produttivo delle imprese e conciliando l'attività lavorativa delle persone con la vita sociale e familiare, anche con riferimento al miglioramento delle condizioni territoriali, ambientali e di mobilità;
- che, nella fattispecie di quanto di seguito definito, le attività svolte a domicilio, effettuate per mezzo di strumenti posti in collegamento con il sistema informativo aziendale, hanno modalità di esecuzione alternative e complementari alla tipica organizzazione di lavoro aziendale;
- che tale nuova modalità di lavoro dovrà tener conto della capacità di operare da remoto per lo svolgimento delle attività dal proprio domicilio;
- che le Parti hanno inteso definire termini e modalità per la modifica del luogo di prestazione dell'attività di lavoro mediante il ricorso alla modalità di telelavoro;

tutto ciò premesso e ritenuto,

si è convenuto e concordato quanto segue, in coerenza con l'Accordo Interconfederale 9 giugno 2004 e con l'articolo 22 del vigente CCNL.

Vertical handwritten notes on the left margin:
S. Villani
M. J. F.

Vertical handwritten notes on the right margin:
F. An.
P. N. S.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page:
[Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]

1) La premessa è parte integrante e sostanziale del presente accordo.

2) **Definizione.** Il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione con esecuzione dell'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, effettuata al di fuori dei locali della stessa.

3) **Prestazione lavorativa.** Fermo restando che il telelavoratore è in organico presso l'unità produttiva (sede di riferimento) in cui è in forza alla data di stipula dell'accordo per l'instaurazione della modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in regime di telelavoro, il contratto di telelavoro è caratterizzato dai seguenti principi:

- volontarietà;
- durata indeterminata;
- reversibilità;
- periodo di prova;
- pari opportunità formative e di sviluppo professionale;
- rientri periodici in azienda.

4) **Organizzazione aziendale.** Le Parti si danno atto che il telelavoro, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

5) **Retribuzione.** La retribuzione del telelavoratore non subirà modifica alcuna in relazione alla diversa modalità della prestazione lavorativa, fermo restando quanto previsto al successivo punto 16).

6) **Contattabilità.** Il telelavoratore, nell'ambito dell'ordinaria prestazione giornaliera, dovrà garantire la propria disponibilità quotidiana al collegamento in via telefonica e/o telematica con l'Azienda in una o in più fasce orarie, anche non consecutive, da concordare in funzione delle esigenze organizzative. In ogni caso la contattabilità avverrà nell'ambito del normale orario di lavoro dell'unità organizzativa di riferimento. In caso di temporanea, imprevista e giustificata impossibilità da parte del lavoratore a rendersi contattabile nelle fasce prestabilite, lo stesso è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione all'Azienda.

7) **Periodo di prova.** Il contratto individuale di telelavoro dovrà prevedere un periodo di prova della durata di 3 (tre) mesi, nel corso del quale il contratto può essere risolto dall'Azienda.

8) **Rientri.**

A) Numero dei rientri. Verranno previsti rientri mensili nella sede di riferimento. Detti

rientri, stabiliti in relazione alle esigenze tecniche ed organizzative aziendali, non potranno essere inferiori a 2 (due) e superiori a 8 (otto) e non daranno luogo ad alcun trattamento aggiuntivo.

Limitatamente all'area di R&D, il numero dei rientri potrà risultare anche come media trimestrale.

In caso di rientri in Azienda oltre quelli specificatamente concordati, il lavoratore dovrà rendersi comunque disponibile per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività in Azienda, usufruendo dei servizi e delle strutture aziendali. Tali rientri daranno luogo al rimborso delle sole spese di viaggio per raggiungere la sede di riferimento e per far rientro presso il proprio domicilio, secondo quanto stabilito dal CCNL e dagli accordi aziendali.

B) Variazione numero dei rientri. Sarà possibile variare il numero dei rientri in costanza di accordo individuale di telelavoro, purché nel rispetto dei tetti minimi e massimi di cui alla lettera A).

C) Sospensione. Per particolari esigenze di lavoro (a titolo esemplificativo e non esaustivo: frequenza a corsi di formazione e di addestramento; cambi di prodotto e/o progetto, anche con conseguente necessità di aggiornamenti professionali) sarà possibile sospendere temporaneamente la modalità di telelavoro.

9) Reversibilità.

A) Azienda. L'Azienda per motivate esigenze tecniche, organizzative e produttive, ha facoltà di disporre il ripristino della prestazione lavorativa del Dipendente presso la propria sede di riferimento, dandone comunicazione allo stesso con un preavviso di almeno 20 (venti) giorni.

B) Dipendente. Il Dipendente motiverà per iscritto all'Azienda la decisione di voler far rientro nella sede aziendale con almeno 20 (venti) giorni di preavviso e comunque decorsi almeno 6 (sei) mesi dalla data di inizio del telelavoro.

10) Assegnazione degli strumenti di telelavoro. L'Azienda predisporrà presso il domicilio del lavoratore gli strumenti necessari al Telelavoro in conformità a quanto previsto dal successivo punto 12). L'utilizzo di detta strumentazione verrà disciplinato secondo le norme del comodato d'uso (art. 1803 Codice Civile e seguenti) e dalla specifica normativa aziendale in materia.

Il lavoratore dovrà utilizzare i beni assegnati in dotazione ed i sistemi applicati forniti dall'Azienda esclusivamente per ragioni di servizio e non consentirne l'impiego a terzi, se non espressamente autorizzati dall'Azienda.

11) Gestione e manutenzione degli strumenti di telelavoro. Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermi dovuti a guasti o a cause accidentali o comunque non imputabili al lavoratore saranno considerate a carico dell'Azienda, che si impegna ad intervenire per risolvere il guasto rapidamente. Qualora il guasto non sia risolvibile in tempi ragionevoli, sarà facoltà dell'Azienda definire il rientro del lavoratore presso la propria sede, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema. Tali eventuali rientri non

D. T. 1000 Contratto Metalmeccanico

M. L. ... + ...
P. ...
R. ...

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

