

ACCORDO sul TELELAVORO

In data 01.03.2018 presso la sede di Anpal Servizi spa in Roma, in via Guidubaldo Del Monte, 60

Tra

Anpal Servizi S.p.a. rappresentata da

- Anna Maria Savi
- Anna Giannone

e

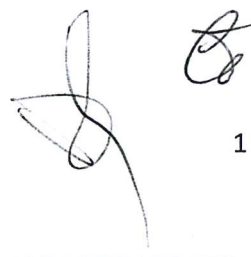
Le RSA

FISAC CGIL rappresentata da Davide Scialotti

FIRST CISL rappresentata da Luigino Giliberto

Premesso che

- ✓ In data 23 dicembre 2016 è stato sottoscritto un accordo tra Anpal Servizi e le Rappresentanze Sindacali Aziendali sulla sperimentazione del telelavoro quale forma di flessibilità lavorativa che garantisca al lavoratore, in presenza di particolari e comprovate esigenze di carattere personale o familiare, una maggiore serenità nella gestione dei tempi di vita e di lavoro, conciliando le proprie esigenze con quelle organizzative e produttive della struttura di appartenenza, tutelando i bisogni formativi e le opportunità di crescita professionale, il senso di appartenenza, i livelli di socializzazione, l'informazione e la partecipazione al contesto lavorativo;
- ✓ Le Parti, nello spirito che ha congiuntamente portato alla sottoscrizione dell'accordo, concordano nel ritenere che lo strumento del telelavoro sia utile alla realizzazione del modello Work-Life Balance, armonizzando, per il periodo necessario, vita professionale e vita familiare;
- ✓ Le Parti, in considerazione dell'importanza dell'istituto ed in considerazione degli esiti della sperimentazione, hanno concertato di introdurre alcune integrazioni e modificazioni alla disciplina dell'istituto e di recepirle attraverso il presente accordo.



1

Tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue

Art. 1 Definizione

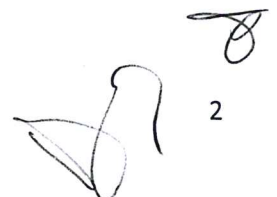
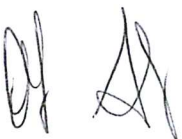
1. Per telelavoro si intende la modalità di organizzazione e/o svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un rapporto di lavoro, la cui attività, che dovrebbe essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente realizzata al di fuori dei locali della stessa.
2. L'accordo disciplina il telelavoro in modalità "domiciliare", ossia lo svolgimento della prestazione lavorativa da parte del/della dipendente presso la propria abitazione, con il supporto e l'utilizzo degli strumenti informatici, messi a disposizione dall'Azienda, che consentono il collegamento a distanza e l'adeguata comunicazione tra l'azienda e i dipendenti.

Art. 2 Destinatari

1. Destinatari del telelavoro sono i lavoratori dipendenti con un'anzianità minima di servizio pari a 6 mesi. Non verranno accolte richieste di telelavoro dei dipendenti con anzianità inferiore ad 1 anno che abbiano residenza o domicilio al di fuori della regione Sede di lavoro.
2. L'assegnazione al telelavoro avviene su richiesta del/della dipendente. Possono presentare domanda di telelavoro coloro che al momento della richiesta non stiano già usufruendo di altre misure di conciliazione o dichiarino la disponibilità a rinunciarvi. Per il personale con contratto a tempo determinato l'assegnazione al telelavoro non può eccedere la durata del contratto.
3. Il passaggio al telelavoro nella configurazione prospettata non incide sullo status del lavoratore, il quale deve osservare tutte le disposizioni, le procedure, i regolamenti aziendali, le misure di sicurezza in materia di protezione dei dati personali e le norme del Codice Etico adottate dall'Azienda. Non incide altresì sull'inserimento del dipendente nell'organizzazione aziendale e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Art. 3 Carattere volontario

1. Il telelavoro è una scelta volontaria del lavoratore e del datore di lavoro.
2. Il contratto individuale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:
 - ✓ volontarietà e accettazione da entrambe le parti, previa valutazione, da parte dell'Azienda, della compatibilità del telelavoro con le mansioni e l'allocazione organizzativa del richiedente;
 - ✓ definizione concordata tra le parti della frequenza delle attività di telelavoro e dei rientri periodici in azienda per mantenere relazioni sociali, professionali e sindacali;
 - ✓ pari opportunità rispetto ai percorsi di carriera, formativi e di sviluppo professionale;
 - ✓ garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale ossia analoghi livelli qualitativi e quantitativi rispetto all'attività svolta nei locali aziendali;


2

3. Il Contratto di telelavoro, stipulato per iscritto, dovrà indicare:

- ✓ attività da svolgere in telelavoro;
- ✓ obiettivi da realizzare, modalità e tempi di verifica degli stessi;
- ✓ allocazione organizzativa;
- ✓ decorrenza e termine del telelavoro;
- ✓ domicilio presso il quale sarà svolta la prestazione lavorativa;
- ✓ giorni settimanali di rientro in ufficio;
- ✓ fascia di reperibilità di comunicazione con l'Azienda.

Art. 4 Attività telelavorabili

1. Il telelavoro trova applicazione in relazione a quelle attività di tipo tecnico-operativo, costituite da output prevalentemente quali-quantitativi e misurabili, realizzabili fuori dai locali aziendali.
2. A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono considerate telelavorabili: attività di elaborazione di documenti semplici o complessi, attività che richiedano l'utilizzo di applicativi dedicati e/o, ne consentano l'accesso dall'esterno, attività che non comportino lo spostamento di materiale cartaceo (atti e documenti), attività, anche semplici, che prevedano un lavoro di immissione, estrazione o elaborazione dati.
3. Tenuto conto che non esistono in linea di principio professionalità cui sia precluso l'accesso al telelavoro, per converso, si ritiene di dovere individuare quali attività non telelavorabili, salvo che nelle ipotesi di percentuale di disabilità psicofisica compresa tra il 74% e il 100%, accertata ai sensi della L. 104/92 s.m.i. e di ricorso al telelavoro occasionale:
 - ✓ tutte le attività lavorative che prevedono un contatto necessariamente diretto con l'utenza interna ed esterna;
 - ✓ le attività che non possono essere soggette ad un'adeguata pianificazione e non possono essere verificate quantitativamente e qualitativamente;
 - ✓ le attività di coordinamento.
4. Qualora il lavoratore interessato al telelavoro fosse adibito ad attività non telelavorabili, l'Azienda verificherà la percorribilità di una mobilità interna che assegni il dipendente ad attività compatibili con il telelavoro.

Art. 5 Assegnazione al telelavoro

1. Entro 30 giorni dalla richiesta di telelavoro da parte del lavoratore in possesso dei requisiti previsti o comunque al termine dell'acquisizione della documentazione necessaria, l'Azienda comunica l'esito dell'istruttoria per l'assegnazione del telelavoro e, laddove la valutazione abbia avuto esito positivo, sottoscrive il contratto individuale con il lavoratore.

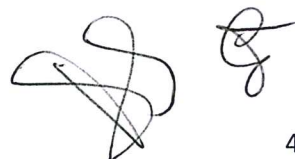
2. Salvo diverse esigenze organizzative dell'Azienda che saranno oggetto di accordo con le R.S.A., l'Azienda può accogliere le richieste di telelavoro, nel limite massimo del 10% del personale dipendente, in forza al 1 gennaio di ogni anno. Restano esclusi dal suddetto computo i telelavori assegnati a lavoratori che abbiano una percentuale di disabilità psicofisica, compresa tra il 74% e il 100%, accertata ai sensi della Legge 104/92. Sono altresì esclusi dal computo i telelavori occasionali di cui all'art. 17 dell'accordo.
3. L'assegnazione al telelavoro avviene attraverso la verifica dei requisiti previsti all'art.4 dell'accordo nonché di quelli contenuti nella tabella in allegato che costituisce parte integrante dell'accordo.
4. Verificata la sussistenza dei requisiti, a ciascun lavoratore richiedente viene attribuito un punteggio individuale definito in base alla citata tabella. Il punteggio rileva anche ai fini della definizione del numero minimo di rientri obbligatori settimanali o mensili.
5. Fatti salvi i telelavoratori che abbiano una percentuale di disabilità psicofisica, compresa tra il 74% e il 100%, accertata ai sensi della Legge n. 104/1992 s.m.i., raggiunta la soglia del 10% di cui al c.2, laddove subentrino ulteriori richieste di telelavoro, è previsto un meccanismo di rotazione in base al quale, l'azienda potrà richiedere il reintegro anticipato al telelavoratore che abbia usufruito di tale istituto per una durata complessiva superiore a quella di tutti gli altri telelavori attivi e con un punteggio inferiore a quello del lavoratore richiedente. La durata complessiva comprende tutti i periodi di telelavoro già usufruiti sulla base di precedenti accordi. A parità di punteggio vengono considerati i redditi del nucleo familiare, privilegiando i dipendenti con quello più basso. L'azienda si impegna a proporre al lavoratore reintegrato, laddove ne faccia richiesta, altre misure di conciliazione.

Art. 6 Durata

1. La durata del contratto di telelavoro viene determinata in funzione delle effettive esigenze del richiedente, a valle dell'istruttoria sulla sussistenza dei requisiti per accedere all'istituto.
2. Il telelavoro cessa alla sua scadenza naturale e non sono previste proroghe e/o rinnovi automatici. Laddove il lavoratore richieda una proroga e/o un rinnovo del telelavoro, questi potranno aver luogo solo previa verifica della persistenza dei requisiti che ne hanno determinato l'originaria assegnazione. La richiesta di proroga deve in ogni caso, essere formulata dal lavoratore almeno 30 giorni prima della scadenza del telelavoro in corso.

Art. 7 Sede di lavoro

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


4

Art. 8 Postazione di lavoro

1. Il necessario contatto tra Azienda e telelavoratore avviene per via telematica anche attraverso l'utilizzo degli appositi applicativi audio – video messi a disposizione dall'azienda.
2. Le attrezzature necessarie per lo svolgimento del telelavoro, vengono consegnate al lavoratore che deve custodirle e conservarle con la diligenza richiesta dal codice civile e dal Codice Etico aziendale. Il lavoratore non può servirsi delle attrezzature concesse se non per svolgere l'attività lavorativa richiesta. L'acquisto e l'installazione delle attrezzature sono a carico dell'Azienda che provvede alla relativa manutenzione.
3. L'Azienda provvede al rimborso forfettario delle spese relative all'utilizzo dell'energia elettrica, del telefono e della connessione ad internet, direttamente derivanti dall'attività di telelavoro. L'importo di tale somma al lordo delle ritenute di legge, corrisposta a cadenza predeterminata, è fissato dall'Azienda in relazione all'andamento dei prezzi e delle tariffe, sulla base di un parametro giornaliero ed in considerazione del numero di giornate di telelavoro previste dal contratto individuale.
4. L'Azienda adotta tutte le misure possibili per far sì che le attività del telelavoro vengano svolte in conformità alla vigente normativa in materia di ambiente, sicurezza e salute dei lavoratori.
5. Ai sensi del D. Lgs n. 81/08, il lavoratore ha l'obbligo di prendersi cura della salute e della sicurezza propria e delle altre persone che si trovino in prossimità del suo spazio lavorativo. L'Azienda non è responsabile degli eventuali danni derivanti dalla mancata adozione delle istruzioni impartite o da interventi sulle strumentazioni operati dal telelavoratore.
6. Eventuali brevi interruzioni del circuito telematico o fermi macchina dovuti a guasti non imputabili al lavoratore, purché tempestivamente comunicati, sono considerati utili ai fini del completamento dell'orario di lavoro. In caso di guasto non risolvibile entro la successiva giornata lavorativa, l'Azienda ha facoltà di richiedere il rientro del lavoratore in sede, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema. In caso di malfunzionamento dovuto a guasto delle apparecchiature facilmente trasportabili, il lavoratore deve portarle in Azienda per la riparazione o, laddove non sia possibile, per la sostituzione.
7. In caso di guasto inerente la linea telefonica, la connessione ad internet o le apparecchiature non facilmente trasportabili, il lavoratore, deve consentire l'accesso alla propria abitazione al personale incaricato di effettuare l'installazione o la riparazione. Deve altresì consentire l'accesso, con preavviso di 24 ore, alle Rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza e alle Funzioni aziendali preposte alla sicurezza, al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
8. Il lavoratore deve attenersi strettamente alle norme di sicurezza vigenti e alle istruzioni impartite; prima dell'avvio del telelavoro, deve presentare la documentazione diretta a certificare la conformità degli impianti elettrici e telefonici del domicilio presso il quale viene svolta l'attività.

Art. 9 Organizzazione del lavoro

1. Il dipendente in telelavoro è tenuto ad una prestazione oraria complessiva equivalente a quella dei suoi colleghi. Il telelavoratore concorda con l'azienda l'orario di lavoro all'interno di una fascia giornaliera compresa tra le 08:00 e le 20:00. La distribuzione del lavoro non rende configurabili prestazioni di lavoro straordinario, notturno o festivo. Resta inalterata la disciplina delle ferie, della malattia, della maternità e paternità, e dei permessi giornalieri previsti dalla normativa contrattuale e da specifiche disposizioni di legge.
2. Fermo restando quanto previsto al comma 1, nell'ambito del necessario coordinamento con l'Azienda, la flessibilità lavorativa è temperata, da fasce obbligatorie di coincidenza, di minimo 3 ore, fra l'attività svolta a domicilio e l'orario di lavoro della sede di appartenenza. Nel caso di impossibilità da parte del telelavoratore, per giustificato motivo, a rendersi reperibile in tali fasce orarie, ne deve dare comunicazione tempestiva al proprio Responsabile, anche per via telematica.
3. Per motivi connessi allo svolgimento della prestazione, alla pianificazione del lavoro e ad ulteriori necessità di integrazione e comunicazione diretta, sulla base del punteggio attribuito alla richiesta e previsto dalla richiamata tabella, sono altresì previsti rientri periodici obbligatori del dipendente presso la sede. Rientri in giorni diversi da quelli previsti nel contratto individuale potranno essere disposti o a seguito di motivata richiesta del dipendente o per esigenze di natura tecnico organizzativa o per ulteriori esigenze quali la partecipazione del dipendente a riunioni, ad interventi formativi non previsti in modalità e-learning, prolungati malfunzionamenti o guasti che non consentano il regolare svolgimento della prestazione lavorativa.
4. Il telelavoratore deve rispettare i rientri periodici previsti nel contratto individuale. Decade dal telelavoro il lavoratore che, a qualsiasi titolo, non ha rispettato i rientri nei giorni concordati
 - ✓ in misura superiore a 5 giorni in un anno, se ha un obbligo di rientro minimo di 1 giorno al mese
 - ✓ in misura superiore a 10 giorni in un anno, se ha un obbligo di rientro minimo di 1 giorno alla settimana
 - ✓ in misura superiore a 15 giorni in un anno, se ha un obbligo di rientro minimo di 2 giorni alla settimana.

Dal suddetto computo sono esclusi i giorni di rientro coincidenti con i periodi di ferie collettive.

Art. 10 Gestione del telelavoratore e verifica degli esiti

1. Il Responsabile diretto della risorsa assegnata al telelavoro, verifica il regolare svolgimento delle attività, effettua gli accertamenti nelle fasce di reperibilità, individua modalità adeguate di misurazione delle attività svolte, informa il lavoratore circa le modalità attraverso le quali avviene la verifica della prestazione in telelavoro. I dati raccolti nel rispetto di tali modalità possono essere utilizzati ai fini dell'esercizio dei poteri datoriali.

2. Il Responsabile, inoltre, al termine del telelavoro, effettuerà una relazione sull'andamento dello stesso e la invierà alla Direzione RU.

Art. 11 Formazione

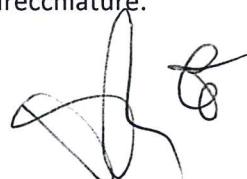
1. Allo scopo di garantire il costante adeguamento delle competenze del personale, oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, il telelavoratore riceve una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispone e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. L'Azienda è tenuta a fornire al lavoratore la formazione necessaria perché la prestazione di lavoro sia effettuata in condizioni di sicurezza e nel rispetto della privacy.
2. Al telelavoratore sono altresì garantite, rispetto ai dipendenti che operano in azienda, pari opportunità nella partecipazione ad iniziative formative e di sviluppo di carriera.

Art. 12 Diritti ed obblighi del lavoratore

1. L'Azienda garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'Azienda. Lo svolgimento della prestazione con modalità di telelavoro deve consentire al lavoratore pari opportunità, quanto a possibilità di sviluppo professionale, di partecipazione a iniziative formative e di socializzazione rispetto ai lavoratori che operano in sede.
2. Il telelavoratore ha debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli. Attraverso la linea internet fornita dall'Azienda il lavoratore non potrà navigare su siti internet aventi contenuti indecorosi ed offensivi e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale.
3. Il trattamento normativo, retributivo, tabellare ed accessorio, è quello previsto dalla contrattazione che si applica ai lavoratori dell'Azienda.
4. Il telelavoratore non ha diritto all'erogazione del buono pasto.
5. E' garantito l'esercizio dei diritti sindacali. Il lavoratore deve poter essere informato e deve poter partecipare all'attività sindacale che si svolge in Azienda.
6. L'hardware e il software assegnati al lavoratore sono forniti per uso esclusivo dell'Azienda. Ogni violazione sarà punita a termini del contratto collettivo aziendale di lavoro e delle norme di legge vigenti.

Art. 13 Reintegro

1. Il reintegro nell'ordinaria modalità di rapporto di lavoro presso la sede di lavoro avviene, salvo richiesta di proroga, il primo giorno lavorativo successivo alla scadenza del periodo di telelavoro concordato.
2. È altresì prevista la possibilità di un reintegro anticipato rispetto alla scadenza concordata su richiesta motivata dell'azienda o del dipendente. In questo caso è necessario un preavviso minimo di 30 giorni.
3. Al rientro definitivo in sede, il dipendente garantisce la restituzione delle apparecchiature.
4. E' previsto il reintegro senza preavviso nei casi di cui all'art. 9 co,4.



Art. 14 Cause di cessazione del telelavoro

Costituiscono cause di cessazione dal telelavoro le seguenti situazioni:

- ✓ scadenza del termine previsto dal contratto individuale;
- ✓ rotazione per superamento della soglia di cui all'art.5 co,5;
- ✓ trasferimento del dipendente ad altra struttura organizzativa nella quale l'attività da svolgere non prevede attività telelavorabili;
- ✓ ripetuto disallineamento dei risultati raggiunti dal telelavoratore rispetto agli obiettivi previsti;
- ✓ reiterato mancato rispetto dell'obbligo di rientri settimanali o mensili di cui all'art.9 c.3 e 4;
- ✓ violazione da parte del lavoratore delle norme e l'utilizzo scorretto delle attrezzature che causi danno o ingiustificati costi all'Azienda, ferme restando le responsabilità disciplinari e amministrative in cui il telelavoratore incorre.

Art. 15 Relazioni sindacali

1. L'Azienda si impegna ad informare preventivamente le R.S.A. circa le richieste dei lavoratori e/o le esigenze dell'Azienda in relazione ai seguenti aspetti:

- ✓ ambiti produttivi per i quali è possibile il telelavoro;
- ✓ modalità di realizzazione del telelavoro;
- ✓ eventuali adattamenti della disciplina del rapporto di lavoro resi necessari dalle particolari condizioni della prestazione;
- ✓ criteri generali per l'articolazione del tempo di lavoro e per la determinazione delle fasce di reperibilità;
- ✓ importo forfetario per il rimborso delle spese;
- ✓ iniziative di formazione legate alla specificità del lavoro.

2. Tutte le informazioni previste nel comma 1, sono, inoltre, inserite nell'informativa periodica che l'Azienda fornisce alle R.S.A.

Art. 16 Riservatezza e protezione dei dati

1. Il lavoratore deve mantenere il segreto aziendale su tutte le informazioni acquisite nell'esecuzione del proprio lavoro e derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti.

2. Il lavoratore deve trattare i dati nel rispetto della normativa vigente e delle istruzioni di sicurezza emanate dall'Azienda. A tal fine, il lavoratore provvede ad adottare nel luogo di svolgimento della propria attività ogni misura necessaria a proteggere i dati oggetto di trattamento da accessi di persone esterne all'Azienda o, comunque, non autorizzate.

3. Il lavoratore è ritenuto direttamente responsabile degli eventuali danni provocati dal mancato rispetto delle disposizioni aziendali in materia di protezione dei dati.

Art. 17 Telelavoro Occasionale

1. L'accordo disciplina altresì lo svolgimento del telelavoro domiciliare di tipo "occasionale", vale a dire l'attività svolta presso il proprio domicilio, con il carattere di occasionalità e sporadicità, dai dipendenti normalmente presenti nella propria sede di lavoro.
2. Il telelavoro occasionale soggiace alle stesse regole del telelavoro ordinario di cui al presente accordo ad eccezione di quanto previsto per i requisiti di accesso, i rientri, i rimborsi di cui all'art. 8, co, 3 nonché per quanto previsto rispetto al computo di cui all'art. 5, co 2 e all' art. 4, co, 3 per quanto relativo alle esclusioni.
3. Nello specifico il ricorso al telelavoro occasionale è previsto:
 - ✓ A fronte di imprevedibili ed eccezionali motivi di carattere familiare o personale del dipendente, per un periodo massimo di 2 mesi;
 - ✓ Per evitare il superamento del periodo di comporta in caso di malattia post-acuta di particolare gravità del dipendente, debitamente certificata, per un periodo massimo di 6 mesi.

Art. 18 Osservatorio sul telelavoro

1. Il Gruppo di lavoro paritetico di cui all'art.44 del CCAL, ha il compito di raccogliere dati e informazioni circa l'andamento dei telelavori in corso, l'impatto sul funzionamento dell'Azienda e sull'organizzazione di vita dei lavoratori.
2. Sulla base degli esiti dell'andamento del telelavoro, l'Azienda e le OO.SS. valuteranno l'opportunità di ulteriori implementazioni dell'istituto del telelavoro in relazione al numero di persone interessate, al catalogo delle attività telelavorabili e alle forme di telelavoro attivabili, verificando l'utilità dello strumento anche a fini di redistribuzione territoriale e funzionale del personale in servizio.

Art. 19 Decorrenza

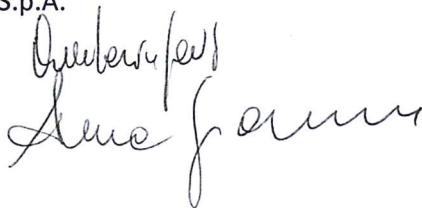
Il presente accordo decorre a far data dal 01.04.2018.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per Anpal Servizi S.p.A.

Anna Maria Savi

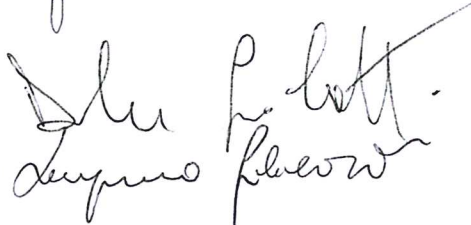
Anna Giannone



Per le R.S.A.

FISAC CGIL Davide Scialotti

FIRST CISL Luigino Giliberto



ALLEGATO CRITERI E PUNTEGGI PER L'ASSEGNAZIONE DEL TELELAVORO						
CRITERIO						
SITUAZIONE			CASISTICA	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO AGGIUNTIVO	DOCUMENTAZIONE DA PRODURRE
+	A	Assistenza ai figli di minore età	da 0 a 3 anni non compiuti	80	+ 10 punti per ogni figlio aggiuntivo (1)*	- Certificato di nascita del figlio/figli o altra documentazione comprovante l'età degli stessi
			da 3 a 6 anni non compiuti	70	+ 10 punti per ogni figlio aggiuntivo (1)*	
			da 6 a 12 anni non compiuti	60	+ 10 punti per ogni figlio aggiuntivo (1)*	
+	B	Nucleo familiare monogenitoriale (2)* con figli da 0 a 12 anni non compiuti		30		Certificazione Stato di famiglia o autocertificazione redatta ai sensi dell'art. 46 D.P.R. 28/12/2000 n. 445
+	C	Disabilità psicofisica del lavoratore certificata ai sensi della Legge 104/1992 s.m.i.	Invalidità da 74% a 100%	Fuori computo	N.B. Questa situazione è <u>alternativa</u> alla situazione D	- Certificazione di invalidità
			invalidità da 67% a <74%	100		
			invalidità da 50% a <67%	90		
			invalidità da 46% a <50%	80		
			invalidità da 34% a <46%	50		
+	D	Grave patologia psicofisica del lavoratore certificata da struttura pubblica competente		90	N.B. Questa situazione è <u>alternativa</u> alla situazione C	- Certificato della struttura pubblica (da inviare al medico competente aziendale)
+	E	Assistenza a familiari conviventi, con disabilità psicofisica certificata ai sensi della Legge 104/1992 s.m.i. (3)*		85	N.B. Questa situazione è <u>alternativa</u> alla situazione F	- Certificazione di invalidità del familiare - Certificazione Stato di famiglia o autocertificazione redatta ai sensi dell'art. 46 D.P.R. 28/12/2000 n. 445
+	F	Assistenza a familiari conviventi, in situazione di gravità psicofisica certificata da struttura pubblica competente (3)*		80	N.B. Questa situazione è <u>alternativa</u> alla situazione E	- Certificato della struttura pubblica (da inviare al medico competente aziendale) - Certificazione Stato di famiglia o autocertificazione redatta ai sensi dell'art. 46 D.P.R. 28/12/2000 n. 445
+	G	Distanza tra abitazione e sede di lavoro tra 60 e 80 Km. (4)*		50		- Certificato di residenza - Autocertificazione della distanza sulla singola tratta, redatta ai sensi dell'art. 46 D.P.R. 28/12/2000 n. 445
		Distanza tra abitazione e sede di lavoro tra 80 e 120 Km. (4)*		55		
		Distanza tra abitazione e sede di lavoro superiore a 120 Km. (4)*		60		

(1)*nel caso in cui i figli abbiano età differenti, il calcolo del punteggio avviene sommando il punteggio più favorevole al punteggio aggiuntivo.

(2)* definizione ai sensi della Legge n. 53/2000: morte o abbandono di un genitore, affidamento del figlio/a con provvedimento formale a un solo genitore, mancato riconoscimento del figlio/a da parte di un genitore.

(3)* I familiari del dipendente sono: il coniuge non legalmente ed effettivamente separato; il convivente, anche da unione civile; i figli compresi i figli naturali o adottivi o affidati; i genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi gli adottanti.

(4)*La distanza chilometrica domicilio-sede va intesa per singola tratta, attraverso il sistema di calcolo dei percorsi automobilistici rilevato da "Google".

Punteggio	Numero minimo di giornate in azienda
>250	1 giorno al mese
>180 e <=250	1 giorno alla settimana
<=180	2 giorni alla settimana



ACCORDO sul TELELAVORO

In data 01.03.2018 presso la sede di Anpal Servizi spa in Roma, in via Guidubaldo Del Monte, 60

Tra

Anpal Servizi S.p.a. rappresentata da

- Anna Maria Savi
- Anna Giannone

e

Le RSA

Uilca UIL rappresentata da Stefania Saba

Premesso che

- ✓ In data 23 dicembre 2016 è stato sottoscritto un accordo tra Anpal Servizi e le Rappresentanze Sindacali Aziendali sulla sperimentazione del telelavoro quale forma di flessibilità lavorativa che garantisca al lavoratore, in presenza di particolari e comprovate esigenze di carattere personale o familiare, una maggiore serenità nella gestione dei tempi di vita e di lavoro, conciliando le proprie esigenze con quelle organizzative e produttive della struttura di appartenenza, tutelando i bisogni formativi e le opportunità di crescita professionale, il senso di appartenenza, i livelli di socializzazione, l'informazione e la partecipazione al contesto lavorativo;
- ✓ Le Parti, nello spirito che ha congiuntamente portato alla sottoscrizione dell'accordo, concordano nel ritenere che lo strumento del telelavoro sia utile alla realizzazione del modello Work-Life Balance, armonizzando, per il periodo necessario, vita professionale e vita familiare;
- ✓ Le Parti, in considerazione dell'importanza dell'istituto ed in considerazione degli esiti della sperimentazione, hanno concertato di introdurre alcune integrazioni e modificazioni alla disciplina dell'istituto e di recepirle attraverso il presente accordo.

Tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue

Art. 1 Definizione

1. Per telelavoro si intende la modalità di organizzazione e/o svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un rapporto di lavoro, la cui attività, che dovrebbe essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente realizzata al di fuori dei locali della stessa.
2. L'accordo disciplina il telelavoro in modalità "domiciliare", ossia lo svolgimento della prestazione lavorativa da parte del/della dipendente presso la propria abitazione, con il supporto e l'utilizzo degli strumenti informatici, messi a disposizione dall'Azienda, che consentono il collegamento a distanza e l'adeguata comunicazione tra l'azienda e i dipendenti.

Art. 2 Destinatari

1. Destinatari del telelavoro sono i lavoratori dipendenti con un'anzianità minima di servizio pari a 6 mesi. Non verranno accolte richieste di telelavoro dei dipendenti con anzianità inferiore ad 1 anno che abbiano residenza o domicilio al di fuori della regione Sede di lavoro.
2. L'assegnazione al telelavoro avviene su richiesta del/della dipendente. Possono presentare domanda di telelavoro coloro che al momento della richiesta non stiano già usufruendo di altre misure di conciliazione o dichiarino la disponibilità a rinunciare. Per il personale con contratto a tempo determinato l'assegnazione al telelavoro non può eccedere la durata del contratto.
3. Il passaggio al telelavoro nella configurazione prospettata non incide sullo status del lavoratore, il quale deve osservare tutte le disposizioni, le procedure, i regolamenti aziendali, le misure di sicurezza in materia di protezione dei dati personali e le norme del Codice Etico adottate dall'Azienda. Non incide altresì sull'inserimento del dipendente nell'organizzazione aziendale e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Art. 3 Carattere volontario

1. Il telelavoro è una scelta volontaria del lavoratore e del datore di lavoro.
2. Il contratto individuale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:
 - ✓ volontarietà e accettazione da entrambe le parti, previa valutazione, da parte dell'Azienda, della compatibilità del telelavoro con le mansioni e l'allocatione organizzativa del richiedente;
 - ✓ definizione concordata tra le parti della frequenza delle attività di telelavoro e dei rientri periodici in azienda per mantenere relazioni sociali, professionali e sindacali;
 - ✓ pari opportunità rispetto ai percorsi di carriera, formativi e di sviluppo professionale;
 - ✓ garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale ossia analoghi livelli qualitativi e quantitativi rispetto all'attività svolta nei locali aziendali;
3. Il Contratto di telelavoro, stipulato per iscritto, dovrà indicare:



- ✓ attività da svolgere in telelavoro;
- ✓ obiettivi da realizzare, modalità e tempi di verifica degli stessi;
- ✓ allocazione organizzativa;
- ✓ decorrenza e termine del telelavoro;
- ✓ domicilio presso il quale sarà svolta la prestazione lavorativa;
- ✓ giorni settimanali di rientro in ufficio;
- ✓ fascia di reperibilità di comunicazione con l'Azienda.

Art. 4 Attività telelavorabili

1. Il telelavoro trova applicazione in relazione a quelle attività di tipo tecnico-operativo, costituite da output prevalentemente quali-quantitativi e misurabili, realizzabili fuori dai locali aziendali.
2. A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono considerate telelavorabili: attività di elaborazione di documenti semplici o complessi, attività che richiedano l'utilizzo di applicativi dedicati e/o, ne consentano l'accesso dall'esterno, attività che non comportino lo spostamento di materiale cartaceo (atti e documenti), attività, anche semplici, che prevedano un lavoro di immissione, estrazione o elaborazione dati.
3. Tenuto conto che non esistono in linea di principio professionalità cui sia precluso l'accesso al telelavoro, per converso, si ritiene di dovere individuare quali attività non telelavorabili, salvo che nelle ipotesi di percentuale di disabilità psicofisica compresa tra il 74% e il 100%, accertata ai sensi della L. 104/92 s.m.i. e di ricorso al telelavoro occasionale:
 - ✓ tutte le attività lavorative che prevedono un contatto necessariamente diretto con l'utenza interna ed esterna;
 - ✓ le attività che non possono essere soggette ad un'adeguata pianificazione e non possono essere verificate quantitativamente e qualitativamente;
 - ✓ le attività di coordinamento.
4. Qualora il lavoratore interessato al telelavoro fosse adibito ad attività non telelavorabili, l'Azienda verificherà la percorribilità di una mobilità interna che assegni il dipendente ad attività compatibili con il telelavoro.

Art. 5 Assegnazione al telelavoro

1. Entro 30 giorni dalla richiesta di telelavoro da parte del lavoratore in possesso dei requisiti previsti o comunque al termine dell'acquisizione della documentazione necessaria, l'Azienda comunica l'esito dell'istruttoria per l'assegnazione del telelavoro e, laddove la valutazione abbia avuto esito positivo, sottoscrive il contratto individuale con il lavoratore.

2. Salvo diverse esigenze organizzative dell'Azienda che saranno oggetto di accordo con le R.S.A., l'Azienda può accogliere le richieste di telelavoro, nel limite massimo del 10% del personale dipendente, in forza al 1 gennaio di ogni anno. Restano esclusi dal suddetto computo i telelavori assegnati a lavoratori che abbiano una percentuale di disabilità psicofisica, compresa tra il 74% e il 100%, accertata ai sensi della Legge 104/92. Sono altresì esclusi dal computo i telelavori occasionali di cui all'art. 17 dell'accordo.
3. L'assegnazione al telelavoro avviene attraverso la verifica dei requisiti previsti all'art.4 dell'accordo nonché di quelli contenuti nella tabella in allegato che costituisce parte integrante dell'accordo.
4. Verificata la sussistenza dei requisiti, a ciascun lavoratore richiedente viene attribuito un punteggio individuale definito in base alla citata tabella. Il punteggio rileva anche ai fini della definizione del numero minimo di rientri obbligatori settimanali o mensili.
5. Fatti salvi i telelavoratori che abbiano una percentuale di disabilità psicofisica, compresa tra il 74% e il 100%, accertata ai sensi della Legge n. 104/1992 s.m.i., raggiunta la soglia del 10% di cui al c.2, laddove subentrino ulteriori richieste di telelavoro, è previsto un meccanismo di rotazione in base al quale, l'azienda potrà richiedere il reintegro anticipato al telelavoratore che abbia usufruito di tale istituto per una durata complessiva superiore a quella di tutti gli altri telelavori attivi e con un punteggio inferiore a quello del lavoratore richiedente. La durata complessiva comprende tutti i periodi di telelavoro già usufruiti sulla base di precedenti accordi. A parità di punteggio vengono considerati i redditi del nucleo familiare, privilegiando i dipendenti con quello più basso. L'azienda si impegna a proporre al lavoratore reintegrato, laddove ne faccia richiesta, altre misure di conciliazione.

Art. 6 Durata

1. La durata del contratto di telelavoro viene determinata in funzione delle effettive esigenze del richiedente, a valle dell'istruttoria sulla sussistenza dei requisiti per accedere all'istituto.
2. Il telelavoro cessa alla sua scadenza naturale e non sono previste proroghe e/o rinnovi automatici. Laddove il lavoratore richieda una proroga e/o un rinnovo del telelavoro, questi potranno aver luogo solo previa verifica della persistenza dei requisiti che ne hanno determinato l'originaria assegnazione. La richiesta di proroga deve in ogni caso, essere formulata dal lavoratore almeno 30 giorni prima della scadenza del telelavoro in corso.

Art. 7 Sede di lavoro

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



Art. 8 Postazione di lavoro

1. Il necessario contatto tra Azienda e telelavoratore avviene per via telematica anche attraverso l'utilizzo degli appositi applicativi audio – video messi a disposizione dall'azienda.
2. Le attrezzature necessarie per lo svolgimento del telelavoro, vengono consegnate al lavoratore che deve custodirle e conservarle con la diligenza richiesta dal codice civile e dal Codice Etico aziendale. Il lavoratore non può servirsi delle attrezzature concesse se non per svolgere l'attività lavorativa richiesta. L'acquisto e l'installazione delle attrezzature sono a carico dell'Azienda che provvede alla relativa manutenzione.
3. L'Azienda provvede al rimborso forfettario delle spese relative all'utilizzo dell'energia elettrica, del telefono e della connessione ad internet, direttamente derivanti dall'attività di telelavoro. L'importo di tale somma al lordo delle ritenute di legge, corrisposta a cadenza predeterminata, è fissato dall'Azienda in relazione all'andamento dei prezzi e delle tariffe, sulla base di un parametro giornaliero ed in considerazione del numero di giornate di telelavoro previste dal contratto individuale.
4. L'Azienda adotta tutte le misure possibili per far sì che le attività del telelavoro vengano svolte in conformità alla vigente normativa in materia di ambiente, sicurezza e salute dei lavoratori.
5. Ai sensi del D. Lgs n. 81/08, il lavoratore ha l'obbligo di prendersi cura della salute e della sicurezza propria e delle altre persone che si trovino in prossimità del suo spazio lavorativo. L'Azienda non è responsabile degli eventuali danni derivanti dalla mancata adozione delle istruzioni impartite o da interventi sulle strumentazioni operati dal telelavoratore.
6. Eventuali brevi interruzioni del circuito telematico o fermi macchina dovuti a guasti non imputabili al lavoratore, purché tempestivamente comunicati, sono considerati utili ai fini del completamento dell'orario di lavoro. In caso di guasto non risolvibile entro la successiva giornata lavorativa, l'Azienda ha facoltà di richiedere il rientro del lavoratore in sede, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema. In caso di malfunzionamento dovuto a guasto delle apparecchiature facilmente trasportabili, il lavoratore deve portarle in Azienda per la riparazione o, laddove non sia possibile, per la sostituzione.
7. In caso di guasto inerente la linea telefonica, la connessione ad internet o le apparecchiature non facilmente trasportabili, il lavoratore, deve consentire l'accesso alla propria abitazione al personale incaricato di effettuare l'installazione o la riparazione. Deve altresì consentire l'accesso, con preavviso di 24 ore, alle Rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza e alle Funzioni aziendali preposte alla sicurezza, al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
8. Il lavoratore deve attenersi strettamente alle norme di sicurezza vigenti e alle istruzioni impartite; prima dell'avvio del telelavoro, deve presentare la documentazione diretta a certificare la conformità degli impianti elettrici e telefonici del domicilio presso il quale viene svolta l'attività.

Art. 9 Organizzazione del lavoro

1. Il dipendente in telelavoro è tenuto ad una prestazione oraria complessiva equivalente a quella dei suoi colleghi. Il telelavoratore concorda con l'azienda l'orario di lavoro all'interno di una fascia giornaliera compresa tra le 08:00 e le 20:00. La distribuzione del lavoro non rende configurabili prestazioni di lavoro straordinario, notturno o festivo. Resta inalterata la disciplina delle ferie, della malattia, della maternità e paternità, e dei permessi giornalieri previsti dalla normativa contrattuale e da specifiche disposizioni di legge.
2. Fermo restando quanto previsto al comma 1, nell'ambito del necessario coordinamento con l'Azienda, la flessibilità lavorativa è temperata, da fasce obbligatorie di coincidenza, di minimo 3 ore, fra l'attività svolta a domicilio e l'orario di lavoro della sede di appartenenza. Nel caso di impossibilità da parte del telelavoratore, per giustificato motivo, a rendersi reperibile in tali fasce orarie, ne deve dare comunicazione tempestiva al proprio Responsabile, anche per via telematica.
3. Per motivi connessi allo svolgimento della prestazione, alla pianificazione del lavoro e ad ulteriori necessità di integrazione e comunicazione diretta, sulla base del punteggio attribuito alla richiesta e previsto dalla richiamata tabella, sono altresì previsti rientri periodici obbligatori del dipendente presso la sede. Rientri in giorni diversi da quelli previsti nel contratto individuale potranno essere disposti o a seguito di motivata richiesta del dipendente o per esigenze di natura tecnico organizzativa o per ulteriori esigenze quali la partecipazione del dipendente a riunioni, ad interventi formativi non previsti in modalità e-learning, prolungati malfunzionamenti o guasti che non consentano il regolare svolgimento della prestazione lavorativa.
4. Il telelavoratore deve rispettare i rientri periodici previsti nel contratto individuale. Decade dal telelavoro il lavoratore che, a qualsiasi titolo, non ha rispettato i rientri nei giorni concordati
 - ✓ in misura superiore a 5 giorni in un anno, se ha un obbligo di rientro minimo di 1 giorno al mese
 - ✓ in misura superiore a 10 giorni in un anno, se ha un obbligo di rientro minimo di 1 giorno alla settimana
 - ✓ in misura superiore a 15 giorni in un anno, se ha un obbligo di rientro minimo di 2 giorni alla settimana.

Dal suddetto computo sono esclusi i giorni di rientro coincidenti con i periodi di ferie collettive.

Art. 10 Gestione del telelavoratore e verifica degli esiti

1. Il Responsabile diretto della risorsa assegnata al telelavoro, verifica il regolare svolgimento delle attività, effettua gli accertamenti nelle fasce di reperibilità, individua modalità adeguate di misurazione delle attività svolte, informa il lavoratore circa le modalità attraverso le quali avviene la verifica della prestazione in telelavoro. I dati raccolti nel rispetto di tali modalità possono essere utilizzati ai fini dell'esercizio dei poteri datoriali.

2. Il Responsabile, inoltre, al termine del telelavoro, effettuerà una relazione sull'andamento dello stesso e la invierà alla Direzione RU.

Art. 11 Formazione

1. Allo scopo di garantire il costante adeguamento delle competenze del personale, oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, il telelavoratore riceve una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispone e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. L'Azienda è tenuta a fornire al lavoratore la formazione necessaria perché la prestazione di lavoro sia effettuata in condizioni di sicurezza e nel rispetto della privacy.
2. Al telelavoratore sono altresì garantite, rispetto ai dipendenti che operano in azienda, pari opportunità nella partecipazione ad iniziative formative e di sviluppo di carriera.

Art. 12 Diritti ed obblighi del lavoratore

1. L'Azienda garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'Azienda. Lo svolgimento della prestazione con modalità di telelavoro deve consentire al lavoratore pari opportunità, quanto a possibilità di sviluppo professionale, di partecipazione a iniziative formative e di socializzazione rispetto ai lavoratori che operano in sede.
2. Il telelavoratore ha debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli. Attraverso la linea internet fornita dall'Azienda il lavoratore non potrà navigare su siti internet aventi contenuti indecorosi ed offensivi e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale.
3. Il trattamento normativo, retributivo, tabellare ed accessorio, è quello previsto dalla contrattazione che si applica ai lavoratori dell'Azienda.
4. Il telelavoratore non ha diritto all'erogazione del buono pasto.
5. E' garantito l'esercizio dei diritti sindacali. Il lavoratore deve poter essere informato e deve poter partecipare all'attività sindacale che si svolge in Azienda.
6. L'hardware e il software assegnati al lavoratore sono forniti per uso esclusivo dell'Azienda. Ogni violazione sarà punita a termini del contratto collettivo aziendale di lavoro e delle norme di legge vigenti.

Art. 13 Reintegro

1. Il reintegro nell'ordinaria modalità di rapporto di lavoro presso la sede di lavoro avviene, salvo richiesta di proroga, il primo giorno lavorativo successivo alla scadenza del periodo di telelavoro concordato.
2. È altresì prevista la possibilità di un reintegro anticipato rispetto alla scadenza concordata su richiesta motivata dell'azienda o del dipendente. In questo caso è necessario un preavviso minimo di 30 giorni.
3. Al rientro definitivo in sede, il dipendente garantisce la restituzione delle apparecchiature.
4. E' previsto il reintegro senza preavviso nei casi di cui all'art. 9 co,4.

Art. 14 Cause di cessazione del telelavoro

Costituiscono cause di cessazione dal telelavoro le seguenti situazioni:

- ✓ scadenza del termine previsto dal contratto individuale;
- ✓ rotazione per superamento della soglia di cui all'art.5 co,5;
- ✓ trasferimento del dipendente ad altra struttura organizzativa nella quale l'attività da svolgere non prevede attività telelavorabili;
- ✓ ripetuto disallineamento dei risultati raggiunti dal telelavoratore rispetto agli obiettivi previsti;
- ✓ reiterato mancato rispetto dell'obbligo di rientri settimanali o mensili di cui all'art.9 c.3 e 4;
- ✓ violazione da parte del lavoratore delle norme e l'utilizzo scorretto delle attrezzature che causi danno o ingiustificati costi all'Azienda, ferme restando le responsabilità disciplinari e amministrative in cui il telelavoratore incorre.

Art. 15 Relazioni sindacali

1. L'Azienda si impegna ad informare preventivamente le R.S.A. circa le richieste dei lavoratori e/o le esigenze dell'Azienda in relazione ai seguenti aspetti:
 - ✓ ambiti produttivi per i quali è possibile il telelavoro;
 - ✓ modalità di realizzazione del telelavoro;
 - ✓ eventuali adattamenti della disciplina del rapporto di lavoro resi necessari dalle particolari condizioni della prestazione;
 - ✓ criteri generali per l'articolazione del tempo di lavoro e per la determinazione delle fasce di reperibilità;
 - ✓ importo forfetario per il rimborso delle spese;
 - ✓ iniziative di formazione legate alla specificità del lavoro.
2. Tutte le informazioni previste nel comma 1, sono, inoltre, inserite nell'informativa periodica che l'Azienda fornisce alle R.S.A.

Art. 16 Riservatezza e protezione dei dati

1. Il lavoratore deve mantenere il segreto aziendale su tutte le informazioni acquisite nell'esecuzione del proprio lavoro e derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti.
2. Il lavoratore deve trattare i dati nel rispetto della normativa vigente e delle istruzioni di sicurezza emanate dall'Azienda. A tal fine, il lavoratore provvede ad adottare nel luogo di svolgimento della propria attività ogni misura necessaria a proteggere i dati oggetto di trattamento da accessi di persone esterne all'Azienda o, comunque, non autorizzate.
3. Il lavoratore è ritenuto direttamente responsabile degli eventuali danni provocati dal mancato rispetto delle disposizioni aziendali in materia di protezione dei dati.

Art. 17 Telelavoro Occasionale

1. L'accordo disciplina altresì lo svolgimento del telelavoro domiciliare di tipo "occasionale", vale a dire l'attività svolta presso il proprio domicilio, con il carattere di occasionalità e sporadicità, dai dipendenti normalmente presenti nella propria sede di lavoro.
2. Il telelavoro occasionale soggiace alle stesse regole del telelavoro ordinario di cui al presente accordo ad eccezione di quanto previsto per i requisiti di accesso, i rientri, i rimborsi di cui all'art. 8, co, 3 nonché per quanto previsto rispetto al computo di cui all'art. 5, co 2 e all' art. 4, co, 3 per quanto relativo alle esclusioni.
3. Nello specifico il ricorso al telelavoro occasionale è previsto:
 - ✓ A fronte di imprevedibili ed eccezionali motivi di carattere familiare o personale del dipendente, per un periodo massimo di 2 mesi;
 - ✓ Per evitare il superamento del periodo di comporta in caso di malattia post-acuta di particolare gravità del dipendente, debitamente certificata, per un periodo massimo di 6 mesi.

Art. 18 Osservatorio sul telelavoro

1. Il Gruppo di lavoro paritetico di cui all'art.44 del CCAL, ha il compito di raccogliere dati e informazioni circa l'andamento dei telelavori in corso, l'impatto sul funzionamento dell'Azienda e sull'organizzazione di vita dei lavoratori.
2. Sulla base degli esiti dell'andamento del telelavoro, l'Azienda e le OO.SS. valuteranno l'opportunità di ulteriori implementazioni dell'istituto del telelavoro in relazione al numero di persone interessate, al catalogo delle attività telelavorabili e alle forme di telelavoro attivabili, verificando l'utilità dello strumento anche a fini di redistribuzione territoriale e funzionale del personale in servizio.

Art. 19 Decorrenza

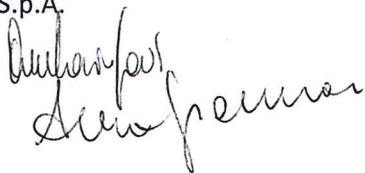
Il presente accordo decorre a far data dal 01.04.2018.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per Anpal Servizi S.p.A.

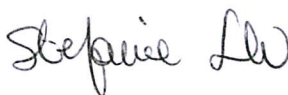
Anna Maria Savi

Anna Giannone



Per le R.S.A.

Uilca UIL rappresentata da Stefania Saba



ALLEGATO CRITERI E PUNTEGGI PER L'ASSEGNAZIONE DEL TELELAVORO						
CRITERIO						
SITUAZIONE			CASISTICA	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO AGGIUNTIVO	DOCUMENTAZIONE DA PRODURRE
+	A	Assistenza ai figli di minore età	da 0 a 3 anni non compiuti	80	+ 10 punti per ogni figlio aggiuntivo (1)*	- Certificato di nascita del figlio/figli o altra documentazione comprovante l'età degli stessi
			da 3 a 6 anni non compiuti	70	+ 10 punti per ogni figlio aggiuntivo (1)*	
			da 6 a 12 anni non compiuti	60	+ 10 punti per ogni figlio aggiuntivo (1)*	
+	B	Nucleo familiare monogenitoriale (2)* con figli da 0 a 12 anni non compiuti		30		Certificazione Stato di famiglia o autocertificazione redatta ai sensi dell'art. 46 D.P.R. 28/12/2000 n. 445
+	C	Disabilità psicofisica del lavoratore certificata ai sensi della Legge 104/1992 s.m.i.	Invalidità da 74% a 100%	Fuori computo	N.B. Questa situazione è <u>alternativa</u> alla situazione D	- Certificazione di invalidità
			invalidità da 67% a <74%	100		
			invalidità da 50% a <67%	90		
			invalidità da 46% a <50%	80		
			invalidità da 34% a <46%	50		
+	D	Grave patologia psicofisica del lavoratore certificata da struttura pubblica competente		90	N.B. Questa situazione è <u>alternativa</u> alla situazione C	- Certificato della struttura pubblica (da inviare al medico competente aziendale)
+	E	Assistenza a familiari conviventi, con disabilità psicofisica certificata ai sensi della Legge 104/1992 s.m.i. (3)*		85	N.B. Questa situazione è <u>alternativa</u> alla situazione F	- Certificazione di invalidità del familiare - Certificazione Stato di famiglia o autocertificazione redatta ai sensi dell'art. 46 D.P.R. 28/12/2000 n. 445
+	F	Assistenza a familiari conviventi, in situazione di gravità psicofisica certificata da struttura pubblica competente (3)*		80	N.B. Questa situazione è <u>alternativa</u> alla situazione E	- Certificato della struttura pubblica (da inviare al medico competente aziendale) - Certificazione Stato di famiglia o autocertificazione redatta ai sensi dell'art. 46 D.P.R. 28/12/2000 n. 445
+	G	Distanza tra abitazione e sede di lavoro tra 60 e 80 Km. (4)*		50		- Certificato di residenza - Autocertificazione della distanza sulla singola tratta, redatta ai sensi dell'art. 46 D.P.R. 28/12/2000 n. 445
		Distanza tra abitazione e sede di lavoro tra 80 e 120 Km. (4)*		55		
		Distanza tra abitazione e sede di lavoro superiore a 120 Km. (4)*		60		

(1)* nel caso in cui i figli abbiano età differenti, il calcolo del punteggio avviene sommando il punteggio più favorevole al punteggio aggiuntivo.
(2)* definizione ai sensi della Legge n. 53/2000: morte o abbandono di un genitore, affidamento del figlio/a con provvedimento formale a un solo genitore, mancato riconoscimento del figlio/a da parte di un genitore.
(3)* I familiari del dipendente sono: il coniuge non legalmente ed effettivamente separato; il convivente, anche da unione civile; i figli compresi i figli naturali o adottivi o affidati; i genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi gli adottanti.
(4)* La distanza chilometrica domicilio-sede va intesa per singola tratta, attraverso il sistema di calcolo dei percorsi automobilistici rilevato da "Google".

Punteggio	Numero minimo di giornate in azienda
>250	1 giorno al mese
>180 e <=250	1 giorno alla settimana
<=180	2 giorni alla settimana

gale

af



ACCORDO sul TELELAVORO

In data 01.03.2018 presso la sede di Anpal Servizi spa in Roma, in via Guidubaldo Del Monte, 60

Tra

Anpal Servizi S.p.a. rappresentata da

- o Anna Maria Savi
- o Anna Giannone

e

Le RSA

FABI rappresentata da Raffaella De Cesare

Premesso che

- ✓ In data 23 dicembre 2016 è stato sottoscritto un accordo tra Anpal Servizi e le Rappresentanze Sindacali Aziendali sulla sperimentazione del telelavoro quale forma di flessibilità lavorativa che garantisca al lavoratore, in presenza di particolari e comprovate esigenze di carattere personale o familiare, una maggiore serenità nella gestione dei tempi di vita e di lavoro, conciliando le proprie esigenze con quelle organizzative e produttive della struttura di appartenenza, tutelando i bisogni formativi e le opportunità di crescita professionale, il senso di appartenenza, i livelli di socializzazione, l'informazione e la partecipazione al contesto lavorativo;
- ✓ Le Parti, nello spirito che ha congiuntamente portato alla sottoscrizione dell'accordo, concordano nel ritenere che lo strumento del telelavoro sia utile alla realizzazione del modello Work-Life Balance, armonizzando, per il periodo necessario, vita professionale e vita familiare;
- ✓ Le Parti, in considerazione dell'importanza dell'istituto ed in considerazione degli esiti della sperimentazione, hanno concertato di introdurre alcune integrazioni e modificazioni alla disciplina dell'istituto e di recepirle attraverso il presente accordo.

Tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue

Art. 1 Definizione

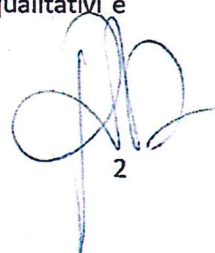
1. Per telelavoro si intende la modalità di organizzazione e/o svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un rapporto di lavoro, la cui attività, che dovrebbe essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente realizzata al di fuori dei locali della stessa.
2. L'accordo disciplina il telelavoro in modalità "domiciliare", ossia lo svolgimento della prestazione lavorativa da parte del/della dipendente presso la propria abitazione, con il supporto e l'utilizzo degli strumenti informatici, messi a disposizione dall'Azienda, che consentono il collegamento a distanza e l'adeguata comunicazione tra l'azienda e i dipendenti.

Art. 2 Destinatari

1. Destinatari del telelavoro sono i lavoratori dipendenti con un'anzianità minima di servizio pari a 6 mesi. Non verranno accolte richieste di telelavoro dei dipendenti con anzianità inferiore ad 1 anno che abbiano residenza o domicilio al di fuori della regione Sede di lavoro.
2. L'assegnazione al telelavoro avviene su richiesta del/della dipendente. Possono presentare domanda di telelavoro coloro che al momento della richiesta non stiano già usufruendo di altre misure di conciliazione o dichiarino la disponibilità a rinunciarvi. Per il personale con contratto a tempo determinato l'assegnazione al telelavoro non può eccedere la durata del contratto.
3. Il passaggio al telelavoro nella configurazione prospettata non incide sullo status del lavoratore, il quale deve osservare tutte le disposizioni, le procedure, i regolamenti aziendali, le misure di sicurezza in materia di protezione dei dati personali e le norme del Codice Etico adottate dall'Azienda. Non incide altresì sull'inserimento del dipendente nell'organizzazione aziendale e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Art. 3 Carattere volontario

1. Il telelavoro è una scelta volontaria del lavoratore e del datore di lavoro.
2. Il contratto individuale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:
 - ✓ volontarietà e accettazione da entrambe le parti, previa valutazione, da parte dell'Azienda, della compatibilità del telelavoro con le mansioni e l'allocatione organizzativa del richiedente;
 - ✓ definizione concordata tra le parti della frequenza delle attività di telelavoro e dei rientri periodici in azienda per mantenere relazioni sociali, professionali e sindacali;
 - ✓ pari opportunità rispetto ai percorsi di carriera, formativi e di sviluppo professionale;
 - ✓ garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale ossia analoghi livelli qualitativi e quantitativi rispetto all'attività svolta nei locali aziendali;
3. Il Contratto di telelavoro, stipulato per iscritto, dovrà indicare:


2

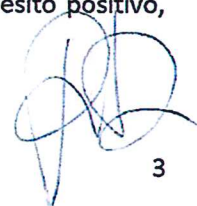
- ✓ attività da svolgere in telelavoro;
- ✓ obiettivi da realizzare, modalità e tempi di verifica degli stessi;
- ✓ allocazione organizzativa;
- ✓ decorrenza e termine del telelavoro;
- ✓ domicilio presso il quale sarà svolta la prestazione lavorativa;
- ✓ giorni settimanali di rientro in ufficio;
- ✓ fascia di reperibilità di comunicazione con l'Azienda.

Art. 4 Attività telelavorabili

1. Il telelavoro trova applicazione in relazione a quelle attività di tipo tecnico-operativo, costituite da output prevalentemente quali-quantitativi e misurabili, realizzabili fuori dai locali aziendali.
2. A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono considerate telelavorabili: attività di elaborazione di documenti semplici o complessi, attività che richiedano l'utilizzo di applicativi dedicati e/o, ne consentano l'accesso dall'esterno, attività che non comportino lo spostamento di materiale cartaceo (atti e documenti), attività, anche semplici, che prevedano un lavoro di immissione, estrazione o elaborazione dati.
3. Tenuto conto che non esistono in linea di principio professionalità cui sia precluso l'accesso al telelavoro, per converso, si ritiene di dovere individuare quali attività non telelavorabili, salvo che nelle ipotesi di percentuale di disabilità psicofisica compresa tra il 74% e il 100%, accertata ai sensi della L. 104/92 s.m.i. e di ricorso al telelavoro occasionale:
 - ✓ tutte le attività lavorative che prevedono un contatto necessariamente diretto con l'utenza interna ed esterna;
 - ✓ le attività che non possono essere soggette ad un'adeguata pianificazione e non possono essere verificate quantitativamente e qualitativamente;
 - ✓ le attività di coordinamento.
4. Qualora il lavoratore interessato al telelavoro fosse adibito ad attività non telelavorabili, l'Azienda verificherà la percorribilità di una mobilità interna che assegni il dipendente ad attività compatibili con il telelavoro.

Art. 5 Assegnazione al telelavoro

1. Entro 30 giorni dalla richiesta di telelavoro da parte del lavoratore in possesso dei requisiti previsti o comunque al termine dell'acquisizione della documentazione necessaria, l'Azienda comunica l'esito dell'istruttoria per l'assegnazione del telelavoro e, laddove la valutazione abbia avuto esito positivo, sottoscrive il contratto individuale con il lavoratore.


3

2. Salvo diverse esigenze organizzative dell'Azienda che saranno oggetto di accordo con le R.S.A., l'Azienda può accogliere le richieste di telelavoro, nel limite massimo del 10% del personale dipendente, in forza al 1 gennaio di ogni anno. Restano esclusi dal suddetto computo i telelavori assegnati a lavoratori che abbiano una percentuale di disabilità psicofisica, compresa tra il 74% e il 100%, accertata ai sensi della Legge 104/92. Sono altresì esclusi dal computo i telelavori occasionali di cui all'art. 17 dell'accordo.
3. L'assegnazione al telelavoro avviene attraverso la verifica dei requisiti previsti all'art.4 dell'accordo nonché di quelli contenuti nella tabella in allegato che costituisce parte integrante dell'accordo.
4. Verificata la sussistenza dei requisiti, a ciascun lavoratore richiedente viene attribuito un punteggio individuale definito in base alla citata tabella. Il punteggio rileva anche ai fini della definizione del numero minimo di rientri obbligatori settimanali o mensili.
5. Fatti salvi i telelavoratori che abbiano una percentuale di disabilità psicofisica, compresa tra il 74% e il 100%, accertata ai sensi della Legge n. 104/1992 s.m.i., raggiunta la soglia del 10% di cui al c.2, laddove subentrino ulteriori richieste di telelavoro, è previsto un meccanismo di rotazione in base al quale, l'azienda potrà richiedere il reintegro anticipato al telelavoratore che abbia usufruito di tale istituto per una durata complessiva superiore a quella di tutti gli altri telelavori attivi e con un punteggio inferiore a quello del lavoratore richiedente. La durata complessiva comprende tutti i periodi di telelavoro già usufruiti sulla base di precedenti accordi. A parità di punteggio vengono considerati i redditi del nucleo familiare, privilegiando i dipendenti con quello più basso. L'azienda si impegna a proporre al lavoratore reintegrato, laddove ne faccia richiesta, altre misure di conciliazione.

Art. 6 Durata

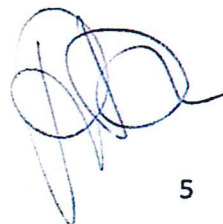

1. La durata del contratto di telelavoro viene determinata in funzione delle effettive esigenze del richiedente, a valle dell'istruttoria sulla sussistenza dei requisiti per accedere all'istituto.
2. Il telelavoro cessa alla sua scadenza naturale e non sono previste proroghe e/o rinnovi automatici. Laddove il lavoratore richieda una proroga e/o un rinnovo del telelavoro, questi potranno aver luogo solo previa verifica della persistenza dei requisiti che ne hanno determinato l'originaria assegnazione. La richiesta di proroga deve in ogni caso, essere formulata dal lavoratore almeno 30 giorni prima della scadenza del telelavoro in corso.

Art. 7 Sede di lavoro

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

Art. 8 Postazione di lavoro

1. Il necessario contatto tra Azienda e telelavoratore avviene per via telematica anche attraverso l'utilizzo degli appositi applicativi audio – video messi a disposizione dall'azienda.
2. Le attrezzature necessarie per lo svolgimento del telelavoro, vengono consegnate al lavoratore che deve custodirle e conservarle con la diligenza richiesta dal codice civile e dal Codice Etico aziendale. Il lavoratore non può servirsi delle attrezzature concesse se non per svolgere l'attività lavorativa richiesta. L'acquisto e l'installazione delle attrezzature sono a carico dell'Azienda che provvede alla relativa manutenzione.
3. L'Azienda provvede al rimborso forfettario delle spese relative all'utilizzo dell'energia elettrica, del telefono e della connessione ad internet, direttamente derivanti dall'attività di telelavoro. L'importo di tale somma al lordo delle ritenute di legge, corrisposta a cadenza predeterminata, è fissato dall'Azienda in relazione all'andamento dei prezzi e delle tariffe, sulla base di un parametro giornaliero ed in considerazione del numero di giornate di telelavoro previste dal contratto individuale.
4. L'Azienda adotta tutte le misure possibili per far sì che le attività del telelavoro vengano svolte in conformità alla vigente normativa in materia di ambiente, sicurezza e salute dei lavoratori.
5. Ai sensi del D. Lgs n. 81/08, il lavoratore ha l'obbligo di prendersi cura della salute e della sicurezza propria e delle altre persone che si trovino in prossimità del suo spazio lavorativo. L'Azienda non è responsabile degli eventuali danni derivanti dalla mancata adozione delle istruzioni impartite o da interventi sulle strumentazioni operati dal telelavoratore.
6. Eventuali brevi interruzioni del circuito telematico o fermi macchina dovuti a guasti non imputabili al lavoratore, purché tempestivamente comunicati, sono considerati utili ai fini del completamento dell'orario di lavoro. In caso di guasto non risolvibile entro la successiva giornata lavorativa, l'Azienda ha facoltà di richiedere il rientro del lavoratore in sede, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema. In caso di malfunzionamento dovuto a guasto delle apparecchiature facilmente trasportabili, il lavoratore deve portarle in Azienda per la riparazione o, laddove non sia possibile, per la sostituzione.
7. In caso di guasto inerente la linea telefonica, la connessione ad internet o le apparecchiature non facilmente trasportabili, il lavoratore, deve consentire l'accesso alla propria abitazione al personale incaricato di effettuare l'installazione o la riparazione. Deve altresì consentire l'accesso, con preavviso di 24 ore, alle Rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza e alle Funzioni aziendali preposte alla sicurezza, al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro.



5

8. Il lavoratore deve attenersi strettamente alle norme di sicurezza vigenti e alle istruzioni impartite; prima dell'avvio del telelavoro, deve presentare la documentazione diretta a certificare la conformità degli impianti elettrici e telefonici del domicilio presso il quale viene svolta l'attività.

Art. 9 Organizzazione del lavoro

1. Il dipendente in telelavoro è tenuto ad una prestazione oraria complessiva equivalente a quella dei suoi colleghi. Il telelavoratore concorda con l'azienda l'orario di lavoro all'interno di una fascia giornaliera compresa tra le 08:00 e le 20:00. La distribuzione del lavoro non rende configurabili prestazioni di lavoro straordinario, notturno o festivo. Resta inalterata la disciplina delle ferie, della malattia, della maternità e paternità, e dei permessi giornalieri previsti dalla normativa contrattuale e da specifiche disposizioni di legge.
2. Fermo restando quanto previsto al comma 1, nell'ambito del necessario coordinamento con l'Azienda, la flessibilità lavorativa è contenuta, da fasce obbligatorie di coincidenza, di minimo 3 ore, fra l'attività svolta a domicilio e l'orario di lavoro della sede di appartenenza. Nel caso di impossibilità da parte del telelavoratore, per giustificato motivo, a rendersi reperibile in tali fasce orarie, ne deve dare comunicazione tempestiva al proprio Responsabile, anche per via telematica.
3. Per motivi connessi allo svolgimento della prestazione, alla pianificazione del lavoro e ad ulteriori necessità di integrazione e comunicazione diretta, sulla base del punteggio attribuito alla richiesta e previsto dalla richiamata tabella, sono altresì previsti rientri periodici obbligatori del dipendente presso la sede. Rientri in giorni diversi da quelli previsti nel contratto individuale potranno essere disposti o a seguito di motivata richiesta del dipendente o per esigenze di natura tecnico organizzativa o per ulteriori esigenze quali la partecipazione del dipendente a riunioni, ad interventi formativi non previsti in modalità e-learning, prolungati malfunzionamenti o guasti che non consentano il regolare svolgimento della prestazione lavorativa.
4. Il telelavoratore deve rispettare i rientri periodici previsti nel contratto individuale. Decade dal telelavoro il lavoratore che, a qualsiasi titolo, non ha rispettato i rientri nei giorni concordati
 - ✓ in misura superiore a 5 giorni in un anno, se ha un obbligo di rientro minimo di 1 giorno al mese
 - ✓ in misura superiore a 10 giorni in un anno, se ha un obbligo di rientro minimo di 1 giorno alla settimana
 - ✓ in misura superiore a 15 giorni in un anno, se ha un obbligo di rientro minimo di 2 giorni alla settimana.

Dal suddetto computo sono esclusi i giorni di rientro coincidenti con i periodi di ferie collettive.

Art. 10 Gestione del telelavoratore e verifica degli esiti

1. Il Responsabile diretto della risorsa assegnata al telelavoro, verifica il regolare svolgimento delle attività, effettua gli accertamenti nelle fasce di reperibilità, individua modalità adeguate di misurazione delle attività svolte, informa il lavoratore circa le modalità attraverso le quali avviene la verifica della prestazione in telelavoro. I dati raccolti nel rispetto di tali modalità possono essere utilizzati ai fini dell'esercizio dei poteri datoriali.
2. Il Responsabile, inoltre, al termine del telelavoro, effettuerà una relazione sull'andamento dello stesso e la invierà alla Direzione RU.

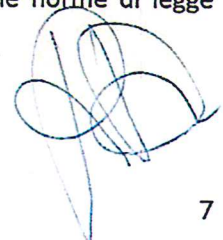
Art. 11 Formazione

1. Allo scopo di garantire il costante adeguamento delle competenze del personale, oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, il telelavoratore riceve una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispone e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. L'Azienda è tenuta a fornire al lavoratore la formazione necessaria perché la prestazione di lavoro sia effettuata in condizioni di sicurezza e nel rispetto della privacy.
2. Al telelavoratore sono altresì garantite, rispetto ai dipendenti che operano in azienda, pari opportunità nella partecipazione ad iniziative formative e di sviluppo di carriera.

Art. 12 Diritti ed obblighi del lavoratore

1. L'Azienda garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'Azienda. Lo svolgimento della prestazione con modalità di telelavoro deve consentire al lavoratore pari opportunità, quanto a possibilità di sviluppo professionale, di partecipazione a iniziative formative e di socializzazione rispetto ai lavoratori che operano in sede.
2. Il telelavoratore ha debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli. Attraverso la linea internet fornita dall'Azienda il lavoratore non potrà navigare su siti internet aventi contenuti indecorosi ed offensivi e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale.
3. Il trattamento normativo, retributivo, tabellare ed accessorio, è quello previsto dalla contrattazione che si applica ai lavoratori dell'Azienda.
4. Il telelavoratore non ha diritto all'erogazione del buono pasto.
5. E' garantito l'esercizio dei diritti sindacali. Il lavoratore deve poter essere informato e deve poter partecipare all'attività sindacale che si svolge in Azienda.
6. L'hardware e il software assegnati al lavoratore sono forniti per uso esclusivo dell'Azienda. Ogni violazione sarà punita a termini del contratto collettivo aziendale di lavoro e delle norme di legge vigenti.

Art. 13 Reintegro



1. Il reintegro nell'ordinaria modalità di rapporto di lavoro presso la sede di lavoro avviene, salvo richiesta di proroga, il primo giorno lavorativo successivo alla scadenza del periodo di telelavoro concordato.
2. È altresì prevista la possibilità di un reintegro anticipato rispetto alla scadenza concordata su richiesta motivata dell'azienda o del dipendente. In questo caso è necessario un preavviso minimo di 30 giorni.
3. Al rientro definitivo in sede, il dipendente garantisce la restituzione delle apparecchiature.
4. E' previsto il reintegro senza preavviso nei casi di cui all'art. 9 co,4.

Art. 14 Cause di cessazione del telelavoro

Costituiscono cause di cessazione dal telelavoro le seguenti situazioni:

- ✓ scadenza del termine previsto dal contratto individuale;
- ✓ rotazione per superamento della soglia di cui all'art.5 co,5;
- ✓ trasferimento del dipendente ad altra struttura organizzativa nella quale l'attività da svolgere non prevede attività telelavorabili;
- ✓ ripetuto disallineamento dei risultati raggiunti dal telelavoratore rispetto agli obiettivi previsti;
- ✓ reiterato mancato rispetto dell'obbligo di rientri settimanali o mensili di cui all'art.9 c.3 e 4;
- ✓ violazione da parte del lavoratore delle norme e l'utilizzo scorretto delle attrezzature che causi danno o ingiustificati costi all'Azienda, ferme restando le responsabilità disciplinari e amministrative in cui il telelavoratore incorre.

Art. 15 Relazioni sindacali

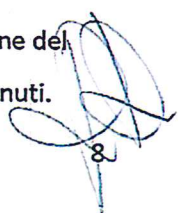
1. L'Azienda si impegna ad informare preventivamente le R.S.A. circa le richieste dei lavoratori e/o le esigenze dell'Azienda in relazione ai seguenti aspetti:

- ✓ ambiti produttivi per i quali è possibile il telelavoro;
- ✓ modalità di realizzazione del telelavoro;
- ✓ eventuali adattamenti della disciplina del rapporto di lavoro resi necessari dalle particolari condizioni della prestazione;
- ✓ criteri generali per l'articolazione del tempo di lavoro e per la determinazione delle fasce di reperibilità;
- ✓ importo forfetario per il rimborso delle spese;
- ✓ iniziative di formazione legate alla specificità del lavoro.

2. Tutte le informazioni previste nel comma 1, sono, inoltre, inserite nell'informativa periodica che l'Azienda fornisce alle R.S.A.

Art. 16 Riservatezza e protezione dei dati

1. Il lavoratore deve mantenere il segreto aziendale su tutte le informazioni acquisite nell'esecuzione del proprio lavoro e derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti.



8

2. Il lavoratore deve trattare i dati nel rispetto della normativa vigente e delle istruzioni di sicurezza emanate dall'Azienda. A tal fine, il lavoratore provvede ad adottare nel luogo di svolgimento della propria attività ogni misura necessaria a proteggere i dati oggetto di trattamento da accessi di persone esterne all'Azienda o, comunque, non autorizzate.
3. Il lavoratore è ritenuto direttamente responsabile degli eventuali danni provocati dal mancato rispetto delle disposizioni aziendali in materia di protezione dei dati.

Art. 17 Telelavoro Occasionale

1. L'accordo disciplina altresì lo svolgimento del telelavoro domiciliare di tipo "occasionale", vale a dire l'attività svolta presso il proprio domicilio, con il carattere di occasionalità e sporadicità, dai dipendenti normalmente presenti nella propria sede di lavoro.
2. Il telelavoro occasionale soggiace alle stesse regole del telelavoro ordinario di cui al presente accordo ad eccezione di quanto previsto per i requisiti di accesso, i rientri, i rimborsi di cui all'art. 8, co, 3 nonché per quanto previsto rispetto al computo di cui all'art. 5, co 2 e all' art. 4, co, 3 per quanto relativo alle esclusioni.
3. Nello specifico il ricorso al telelavoro occasionale è previsto:
 - ✓ A fronte di imprevedibili ed eccezionali motivi di carattere familiare o personale del dipendente, per un periodo massimo di 2 mesi;
 - ✓ Per evitare il superamento del periodo di comporta in caso di malattia post-acuta di particolare gravità del dipendente, debitamente certificata, per un periodo massimo di 6 mesi.

Art. 18 Osservatorio sul telelavoro

1. Il Gruppo di lavoro paritetico di cui all'art.44 del CCAL, ha il compito di raccogliere dati e informazioni circa l'andamento dei telelavori in corso, l'impatto sul funzionamento dell'Azienda e sull'organizzazione di vita dei lavoratori.
2. Sulla base degli esiti dell'andamento del telelavoro, l'Azienda e le OO.SS. valuteranno l'opportunità di ulteriori implementazioni dell'istituto del telelavoro in relazione al numero di persone interessate, al catalogo delle attività telelavorabili e alle forme di telelavoro attivabili, verificando l'utilità dello strumento anche a fini di redistribuzione territoriale e funzionale del personale in servizio.



9



Art. 19 Decorrenza

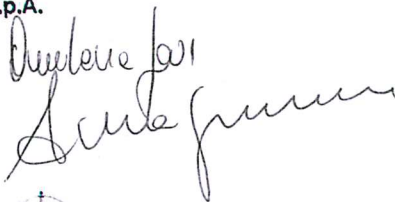
Il presente accordo decorre a far data dal 01.04.2018.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per Anpal Servizi S.p.A.

Anna Maria Savi

Anna Giannone

Two handwritten signatures in black ink. The first signature is for Anna Maria Savi and the second is for Anna Giannone.

Per le R.S.A.

FABI rappresentata da Raffaella De Cesare

A large, stylized handwritten signature in black ink, likely belonging to Raffaella De Cesare.

ALLEGATO CRITERI E PUNTEGGI PER L'ASSEGNAZIONE DEL TELELAVORO					
CRITERIO					
SITUAZIONE	CASISTICA	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO AGGIUNTIVO	DOCUMENTAZIONE DA PRODURRE	
A	Assistenza ai figli di minore età	da 0 a 3 anni non compiuti	+ 10 punti per ogni figlio aggiuntivo (1)*	<ul style="list-style-type: none"> - Certificato di nascita del figlio/figli o altra documentazione comprovante l'età degli stessi 	
		da 3 a 6 anni non compiuti	+ 10 punti per ogni figlio aggiuntivo (1)*		
		da 6 a 12 anni non compiuti	+ 10 punti per ogni figlio aggiuntivo (1)*		
B	Nucleo familiare monogenitoriale (2)* con figli da 0 a 12 anni non compiuti	30		Certificazione Stato di famiglia o autocertificazione redatta ai sensi dell'art. 46 D.P.R. 28/12/2000 n. 445	
C	Disabilità psicofisica del lavoratore certificata ai sensi della Legge 104/1992 s.m.i.	Invalidità da 74% a 100%	Fuori computo N.B. Questa situazione è alternativa alla situazione D	<ul style="list-style-type: none"> - Certificazione di invalidità 	
		Invalidità da 67% a <74%			
		Invalidità da 50% a <67%			
		Invalidità da 46% a <50%			
		Invalidità da 34% a <46%			
D	Grave patologia psicofisica del lavoratore certificata da struttura pubblica competente	90		<ul style="list-style-type: none"> - Certificato della struttura pubblica (da inviare al medico competente aziendale) 	
E	Assistenza a familiari conviventi, con disabilità psicofisica certificata ai sensi della Legge 104/1992 s.m.i. (3)*	85	N.B. Questa situazione è alternativa alla situazione F	<ul style="list-style-type: none"> - Certificazione di invalidità del familiare - Certificazione Stato di famiglia o autocertificazione redatta ai sensi dell'art. 46 D.P.R. 28/12/2000 n. 445 	
				<ul style="list-style-type: none"> - Certificato della struttura pubblica (da inviare al medico competente aziendale) - Certificazione Stato di famiglia o autocertificazione redatta ai sensi dell'art. 46 D.P.R. 28/12/2000 n. 445 	
F	Assistenza a familiari conviventi, in situazione di gravità psicofisica certificata da struttura pubblica competente (3)*	80	N.B. Questa situazione è alternativa alla situazione E		
G	Distanza tra abitazione e sede di lavoro tra 60 e 80 Km. (4)*	50		<ul style="list-style-type: none"> - Certificato di residenza - Autocertificazione della distanza sulla singola tratta, redatta ai sensi dell'art. 46 D.P.R. 28/12/2000 n. 445 	
		55			
		60			

(1)* nel caso in cui i figli abbiano età differenti, il calcolo del punteggio avviene sommando il punteggio più favorevole al punteggio complessivo.
 (2)* definizione ai sensi della Legge n. 33/2000: morte o abbandono di un genitore, affidamento del figlio/a con provvedimento formale e unico genitore, mancato riconoscimento del figlio/a da parte di un genitore.
 (3)* I familiari del dipendente sono: il coniuge non legalmente ed effettivamente separato; il convivente, anche se il coniuge è, in base mancata, gli ascendenti prossimi gli edentati.
 (4)* La distanza chilometrica domicilio sede va intesa per singola tratta, attraverso il sistema di calcolo dei percorsi automobilistici fornito da "Google".

Punteggio	Numero minimo di giornate in azienda
>250	1 giorno al mese
>180 e <=250	1 giorno alla settimana
<=180	2 giorni alla settimana

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]