

ALLEGATO TELELAVORO
ACCORDO SINDACALE PER L'INTRODUZIONE SPERIMENTALE
DEL TELELAVORO DOMICILIARE

PREMESSO CHE

- Le Parti, intendono dare attuazione a quanto richiesto nei vari incontri precedenti armonizzando, per il periodo necessario, vita professionale e vita familiare;
- le Parti intendono definire una disciplina di Telelavoro Domiciliare (TLD) che avrà una vigenza, a carattere sperimentale, di 12 mesi a decorrere dall'avvio dei primi rapporti di lavoro trasformati in TLD e comunque fino alla data di scadenza dell'ultimo rapporto di lavoro trasformato in TLD. La definitiva conferma della stessa è subordinata all'esito di un incontro che si terrà entro i 2 mesi precedenti la scadenza dei primi rapporti di lavoro trasformati in TLD, nel quale le Parti analizzeranno gli effetti di tale intesa sui dipendenti anche in base agli sviluppi della normativa in merito;
- la sperimentazione si prefigge, accanto alle finalità relative al bilanciamento vita/lavoro ed alla responsabilità sociale dell'Azienda (impatto ambientale, temi di spostamento, ecc.) di intervenire sull'area della programmazione della attività per produrre contestualmente incrementi di efficacia e flessibilità operativa.

Il presente accordo disciplina il telelavoro in modalità "domiciliare", in cui il/la Dipendente svolge la propria attività lavorativa presso il proprio domicilio attraverso l'utilizzo di strumenti telematici tecnologie informatiche che permettono il collegamento a distanza e una adeguata comunicazione con la sede di lavoro.

Il "telelavoro" costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'Azienda, è regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.

Le Parti concordano che per quanto non esplicitato nel presente accordo, si fa riferimento a quanto previsto nell'Accordo Interconfederale del 9.06.2004 che si intende richiamato integralmente.

Il giorno 8 gennaio 2018, presso la sede UMBRIA DIGITALE SCARL in Perugia, Via G.B. Pontani n. 39

TRA

The block contains several handwritten signatures in black, blue, and purple ink, representing the various parties to the agreement. The word 'TRA' is printed above the signatures.

UMBRIA DIGITALE SCARL con sede legale in Perugia, Via G. B. Pontani n.39, rappresentato in persona di Stefano Bigaroni che interviene al presente atto in qualità di Amministratore Unico ed in forza dei poteri conferitigli in sede di Assemblea dei Soci del 29 aprile 2014

E

LA RAPPRESENTANZA SINDACALE AZIENDALE (R.S.A.) nelle persone dei Signori: Alessandro Bravi, Ilario Del Buono, Franco Garzi, Luca Tognaccini, Stefano Domian e Mariangela Tosti assistiti dalle OO.SS. Regionali nelle persone dei Signori: Francesco Bartoli (**FILCAMS CGIL**), Ermelinda Luchetti (**UILTUCSUIL**), Valerio Natili e Rachele Rotoni (**FISASCAT CISL**),

SI CONVIENE E SI STIPULA CHE

1. scopo e definizione

Viene introdotto in Umbria Digitale Scarl, in modalità sperimentale, il telelavoro domiciliare come una nuova forma di lavoro flessibile che risponda sia ad esigenze produttive sia ad esigenze specifiche delle persone più sfavorite, per motivazioni di salute personale o di assistenza dei figli e familiari, oppure per la lontananza del proprio domicilio dalla sede di lavoro.

Il limite massimo per la sperimentazione è di 6 unità, per le quali il rapporto di lavoro sarà trasformato in TLD presumibilmente entro il 1 febbraio 2018.

Può avanzare la propria candidatura al telelavoro, il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che in part-time. L'adesione ha carattere volontario.

Il rapporto di telelavoro è incompatibile con la titolarità di posizioni di responsabilità organizzativa.

2. Durata del progetto sperimentale

L'accordo individuale relativo al progetto sperimentale, redatto secondo il modello allegato al presente accordo, previsto al successivo punto 6 ha la durata di un anno con decorrenza dalla data di attivazione della postazione di lavoro.

Le Rappresentanze Sindacali di Umbria Digitale saranno informate con cadenza semestrale relativamente all'andamento del progetto sperimentale di telelavoro.

3. Attività telelavorabili

Il telelavoro sarà effettuato attraverso la remotizzazione di postazioni standard per attività di tipo operativo, caratterizzate da output prevalentemente quantitativi, da lavorazioni standardizzate e misurabili e da continue relazioni di servizio regolamentate da modalità uniformi.



Le attività telelavorabili sono individuate dall'Amministratore Unico, su proposta di ciascun Responsabile, tra quelle che:

- vengono svolte con un elevato grado di autonomia operativa, ovvero il/la Dipendente possiede spirito di iniziativa e capacità di conseguire gli obiettivi senza bisogno di supervisione continuativa. Tale requisito può essere comprovato dall'aver svolto tale attività o attività analoghe per almeno 6 mesi nell'arco degli ultimi 2 anni;
- sono supportate da tecnologie e strumenti informatici;
- non prevedono contatti fisici diretti con interlocutori esterni (es. fornitori, clienti, ecc.) e queste attività possono aver luogo con la medesima efficacia utilizzando gli strumenti telematici in dotazione o concentrandole nei giorni di rientro in sede
- non richiedono l'uso di materiale cartaceo (atti e documenti), del quale è vietata, per motivi di sicurezza e/o di privacy, la dislocazione al di fuori della sede. Le comunicazioni con i responsabili e con i colleghi possono avvenire con la stessa efficacia con l'utilizzo degli strumenti telefonici e telematici in dotazione, essendo sufficiente il contatto diretto previsto nei giorni di rientro periodico.

L'attività deve essere pianificabile e misurabile tramite standard qualitativi e quantitativi al fine della misurazione delle prestazioni.

4. Manifestazione di interesse e tempi

Il/la Dipendente si candida alla conversione del contratto di lavoro in telelavoro domiciliare mediante la compilazione di una apposita scheda di manifestazione di interesse, resa disponibile sulla Intranet aziendale alla sezione modulistica interna. La scheda contiene i dati personali, attività svolta, motivazione di tale scelta, luogo di erogazione del telelavoro domiciliare e postazione di telelavoro posseduta (scrivania, sedile di lavoro), inoltre il/la Dipendente deve assicurare l'idoneità degli ambienti, in termini di salubrità, abitabilità e conformità degli impianti alle norme generali di prevenzione e sicurezza previsti per le utenze domestiche.

La scheda così compilata deve essere inoltrata alla casella di posta elettronica del Responsabile delle Risorse Umane.

E' fissato un periodo specifico per la presentazione della manifestazione di interesse alla partecipazione al progetto sperimentale del telelavoro domiciliare dal 9 gennaio 2018 al 23 gennaio 2018.



5. Ammissione al progetto sperimentale

A seguito delle autocandidature pervenute e ritenute ammissibili, verrà formulata una graduatoria sulla base delle seguenti priorità, criteri e punteggi:

Priorità	Criterio	Punteggio
a	a.1 Handicap grave del dipendente ai sensi dell'art. 3, comma 3, Legge n. 104/92	60
	a.2 Disabilità psicofisica del dipendente certificata da Commissione Medico sanitaria	Invalità da 81 a 100 - 50
		Invalità da 61 a 80 - 40
		Invalità da 46 a 60 - 30
	a.3 Assistenza parenti o affini entro il II grado, nonché coniuge o a conviventi more uxorio in situazioni di handicap grave accertato ai sensi dell'art. 3, comma 3 della L. n. 104/92 o con disabilità psicofisica certificata da Commissione Medica Sanitaria	Handicap grave - 35
		Invalità da 81 a 100 - 25
		Invalità da 61 a 80 - 15
b	a.4 Assistenza a figli e conviventi con disabilità psicofisica certificata da Commissione Medica Sanitaria	Invalità da 46 a 60 - 13
		da 200 km in poi - 30
		da 150 km a 199 Km - 20
c	b.1 Distanza chilometrica tra domicilio e sede di lavoro	da 100 K a 149 Km - 10
	c.1 Dipendente solo con figli residente in altro Comune	20
	c.2 Dipendente solo con esigenza assistenza figli in età 0/8 anni	5 per ciascun figlio fino ad un massimo di 15
	c.3 Genitore anziano residente nella stessa abitazione del dipendente	10
	c.4 Dipendente con numero di figli in età 0/8 anni maggiore di 3	5

I casi previsti dalla lettera "A", hanno comunque precedenza rispetto a quello di cui alle lettere "B" e "C".

I casi previsti dalla lettera "B" hanno comunque precedenza rispetto a quelli di cui alla lettera "C".

Nell'ambito della medesima lettera ("A", "B" oppure "C"), ha la precedenza il caso con il punteggio maggiore. Eventuali posti non assegnati nell'ambito delle tre classi di priorità sopra indicate, saranno attribuiti, sulla base dell'età anagrafica maggiore, a coloro che nella manifestazione di interesse hanno indicato il criterio specifico "altro".

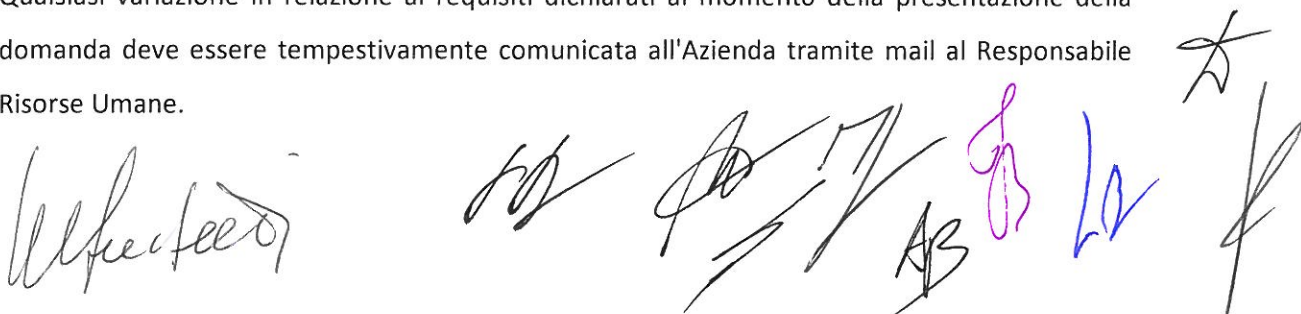
Ai fini dell'inserimento nella graduatoria sono prese in considerazione le sole patologie certificate dalla Commissione Medico Sanitaria della ASL e con percentuale di invalidità civile espressa in una percentuale compresa tra 46 e 100 - ai sensi della legge 15 ottobre 1990, n. 295, art. 1 c. 2; eventuali ulteriori certificazioni rilasciate da altri Organismi pubblici o privati non saranno considerate utili.

Relativamente al criterio della distanza chilometrica, il chilometraggio, inteso per singola tratta, sarà verificato con il «metodo di calcolo dei percorsi» previsto da Google "via auto".

I punteggi non sono cumulabili.

Il Dipendente deve dichiarare, nella scheda di manifestazione di interesse, il criterio per il quale presenta la domanda e i requisiti devono essere posseduti alla data di presentazione della stessa e per tutta la durata del contratto individuale

Qualsiasi variazione in relazione ai requisiti dichiarati al momento della presentazione della domanda deve essere tempestivamente comunicata all'Azienda tramite mail al Responsabile Risorse Umane.



In caso di parità di punteggio ottenuto, si terrà conto dell'anzianità aziendale del Dipendente, quindi della maggiore età del Dipendente.

6. Accordo di telelavoro domiciliare: durata, decorrenza e eventuale revoca

Il rapporto di telelavoro domiciliare è regolato da un accordo disposto secondo una «lettera di trasformazione consensuale delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in telelavoro domiciliare», concluso tra il/la Dipendente e Umbria Digitale.

La stipula dell'accordo di telelavoro domiciliare è subordinata alla verifica con esito positivo dell'idoneità del luogo ove installare la postazione con riferimento alle caratteristiche tecniche indicate nei successivi articoli «Postazione di lavoro e infrastrutture tecnologiche» e «Salute e sicurezza».

L'accordo individuale ha la durata di un anno.

Nel rispetto dei requisiti relativi alle attività telelavorabili, la lettera di trasformazione consensuale delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in telelavoro domiciliare prevede a titolo esemplificativo e non esaustivo:

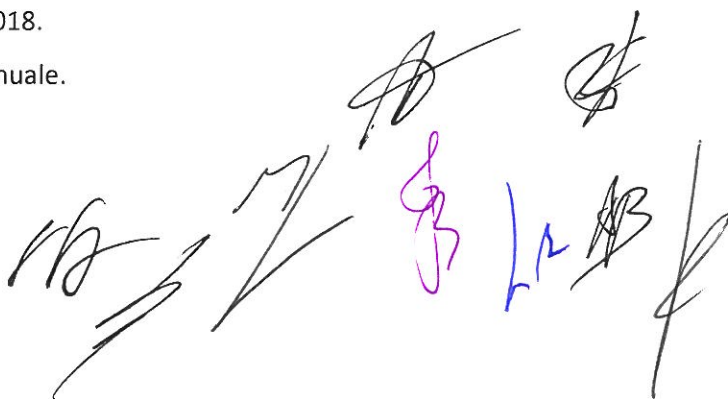
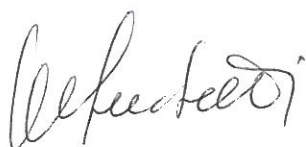
- la descrizione dettagliata della prestazione oggetto di telelavoro, che includa l'elenco delle applicazioni informatiche utilizzate, le modalità di assegnazione del carico di lavoro, (gli indicatori di misurazione della prestazione e le modalità di svolgimento del monitoraggio;
- le fasce orarie di lavoro e di disponibilità;
- la frequenza dei rientri in sede e i giorni.

La revoca del relativo accordo può avvenire a seguito di:

- in tutti i casi in cui vengano meno i requisiti in base ai quali è stata de trasformazione del rapporto di lavoro individuale in TLD;
- volontà del telelavoratore con preavviso di un mese;
- motivate esigenze di servizio da parte dell'Azienda, con preavviso di un mese;
- l'Azienda si riserva di interrompere l'attività di telelavoro in considerazione degli esiti del monitoraggio.

In tutti i casi di rinuncia o risoluzione del rapporto di telelavoro, il dipendente interessato sarà sostituito con il dipendente che risulti primo nella graduatoria di cui al precedente punto 6, purché tale sostituzione avvenga entro giugno 2018.

Il rapporto di TLD, così costituito, avrà durata annuale.



7. Verifica e valutazione delle prestazioni

Come accennato nell'articolo precedente, nella lettera di trasformazione consensuale delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in telelavoro domiciliare, saranno definiti per ciascuna attività:

- il risultato atteso
- gli indicatori qualitativi e quantitativi per la misurazione della prestazione

La verifica della prestazione viene effettuata dal responsabile, che è tenuto a monitorare l'andamento dell'attività e semestralmente a redigere una relazione che dia evidenza dei risultati raggiunti, dandone informazione all'interessato/a ed inviandone contestualmente una copia al Responsabile Risorse Umane.

Il telelavoratore è tenuto/a prestare la sua attività con diligenza e riservatezza, a custodire il segreto su tutte le informazioni rese disponibili per lo svolgimento dei suoi compiti e ad attenersi alle istruzioni impartite dall'Azienda per l'esecuzione del lavoro.

L'Azienda eserciterà le ordinarie funzioni gerarchiche inerenti modalità:

- in via telematica e nel pieno rispetto e nel pieno rispetto dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, con riferimento al raggiungimento degli standard correlati alla prestazione lavorativa effettuata;
- in Azienda, in occasione dei rientri previsti al successivo punto 8.

Considerate le particolari modalità di svolgimento della prestazione, le ordinarie funzioni gerarchiche saranno espletate per via telematica anche in relazione ai dati raccolti per la valutazione delle prestazioni del singolo lavoratore; è consentito inoltre, l'utilizzo degli strumenti telematici anche per il monitoraggio della quantità e della qualità della prestazione del singolo, ai sensi dell'art.4 legge n. 300/1970 e successive modificazioni

L'eventuale webcam, in dotazione alla postazione, non costituisce modalità di controllo gerarchico a distanza della prestazione (ai sensi dell'art. 4, legge 300/1970 sopra citata) e viene utilizzata su iniziativa del telelavoratore o. con preavviso, su richiesta del suo responsabile e comunque previa attivazione della webcam stessa da parte del telelavoratore, con finalità comunicazionali/formative

8. Orario di lavoro

Il telelavoratore distribuisce in maniera flessibile l'orario ordinario di lavoro nell'ambito di una fascia oraria che va dalle 8.00 alle 18.00 e con un'articolazione sui giorni telelavorati dal lunedì al venerdì sempre nel rispetto di quanto previsto dal punto 1 dell'accordo integrativo di cui il presente documento costituisce allegato.










In via del tutto eccezionale, in caso di impossibilità da parte del telelavoratore di garantire la disponibilità nei periodi concordati, lo stesso è tenuto a darne preventiva comunicazione al responsabile, anche per via telematica, e ad indicare un periodo alternativo.

Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive. Per tutto quello che concerne la richiesta di ferie o di qualsiasi altra tipologia di assenze, si applicano le disposizioni generali previste dal vigente CCNL e dagli eventuali accordi integrativi.

L'inserimento del Dipendente nella condizione di TLD non costituisce ragione di variazione della sua sede di lavoro. Pertanto ai telelavoratori di cui al presente accordo non si applicano, nelle occasioni di rientro al posto di lavoro, i trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva in tema di trasferta e lavoro fuori sede.

La prestazione oraria giornaliera è autocertificata dal/dalla Dipendente che provvederà a comunicare telematicamente al proprio responsabile di appartenenza e all'Ufficio Personale l'attestazione della presenza o il motivo dell'assenza.

Il telelavoratore deve assicurare la ricezione di comunicazioni telefoniche o telematiche in due fasce giornaliere di disponibilità, da concordare con il proprio responsabile in funzione delle esigenze organizzative nella lettera di trasformazione consensuale delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in telelavoro domiciliare. Almeno una delle fasce di disponibilità giornaliera deve collocarsi all'interno dell'orario di servizio, definito nell'ambito dell'accordo di telelavoro domiciliare.

Il rientro presso la sede di lavoro definito nella lettera di trasformazione consensuale delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in telelavoro domiciliare, concordato con il proprio responsabile sarà di almeno una volta alla settimana.

Rientri aggiuntivi potranno inoltre essere disposti dal Responsabile della struttura 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 o a seguito di motivata richiesta del Dipendente o per esigenze di natura tecnico organizzativa.

In caso di riunioni programmate dall'Azienda, il Dipendente in TLD, informato tempestivamente con almeno 48 ore di anticipo, 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.



Ai rientri presso la sede aziendale non saranno riconosciute le indennità previste in tema di trasferta nell'accordo di armonizzazione del 20 ottobre 2014 e recepite nell'integrativo aziendale, ad eccezione del mero rimborso spese per i costi di viaggio (ad es. rimborso km/treno).

9. Trattamento giuridico ed economico

Il telelavoro non incide sullo status giuridico del/della Dipendente che resta, a tutti gli effetti contrattuali e di legge, regolato dal CCNL e dagli eventuali accordi integrativi.

Al telelavoratore è garantito lo stesso trattamento economico e normativo applicato ai dipendenti che prestano la loro attività presso la propria sede.

A seguito dell'accettazione, da parte dell'Azienda, dell'autocandidatura al telelavoro, il/la Dipendente sottoscrive con l'Azienda apposito contratto di telelavoro "lettera di trasformazione consensuale delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in telelavoro domiciliare" in cui sono esplicitati, ai sensi della normativa di riferimento e del presente regolamento, i termini del rapporto di telelavoro.

Con riferimento alle assenze giornaliere, il Dipendente può fruire di tutte le tipologie di assenza previste dal CCNL e dagli accordi integrativi, quali ad esempio, congedo parentale, permesso per malattie figli, ferie, permesso per studi, permessi legge 104/92, permessi sindacali.

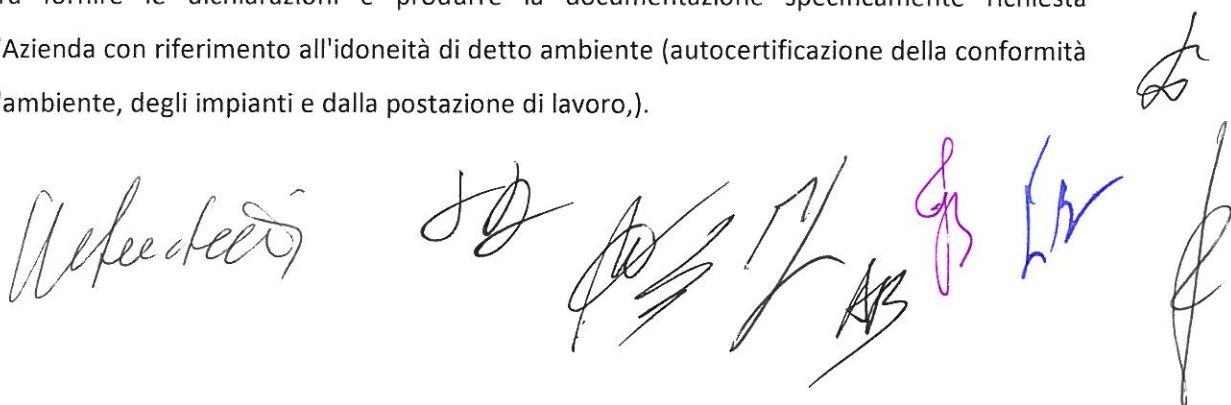
10. Postazione di lavoro e infrastrutture tecnologiche

Per postazione di lavoro si intende un sistema tecnologico costituito da un insieme di apparecchiature e di programmi informatici necessari per lo svolgimento delle consuete attività lavorative.

La postazione di lavoro è di norma costituita dai seguenti elementi forniti da Umbria Digitale:

- PC portatile o Personal Computer munito di web cam con tastiera esterna e mouse in relazione alle scelte tecniche che saranno definite.
- Telefono cellulare o eventuale indennità sostitutiva
- Estintore

Il telelavoratore, per l'espletamento della prestazione lavorativa in telelavoro domiciliare, dovrà rendere disponibile una porzione della propria abitazione di dimensioni adeguate e dovrà fornire le dichiarazioni e produrre la documentazione specificamente richiesta dall'Azienda con riferimento all'idoneità di detto ambiente (autocertificazione della conformità dell'ambiente, degli impianti e dalla postazione di lavoro,).

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black, blue, and purple ink. From left to right, there is a large signature, followed by several sets of initials and smaller signatures, including one in blue ink and another in purple ink.

La struttura di Umbria Digitale competente effettuerà un sopralluogo del sito del telelavoratore per la verifica preventiva e periodica - con cadenza semestrale - della conformità alle norme generali di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Il dipendente potrà mettere a disposizione la scrivania e il sedile di lavoro di sua proprietà, la cui conformità dovrà essere certificata dal Responsabile del sopralluogo. Tale circostanza deve essere dichiarata dal dipendente al momento della presentazione della domanda .

Trattandosi di una scelta volontaria, l'utilizzo delle dotazioni di proprietà non dà diritto a rimborsi o indennità.

Al fine di poter svolgere l'attività di telelavoro è essenziale che sia presente una connessione a Internet di tipo ADSL, le cui caratteristiche tecniche minime saranno rese note alla data di avvio delle procedure per l'ammissione al telelavoro domiciliare.

Gli oneri contrattuali connessi all'attivazione della linea ADSL e ai relativi canoni sono a carico del telelavoratore. Nei giorni di rientro in Umbria Digitale il telelavoratore utilizza lo stesso PC in dotazione.

Il telelavoratore si impegna ad utilizzare le attrezzature informatiche a disposizione esclusivamente per lo svolgimento della attività di telelavoro concordate. In nessun caso il lavoratore può eseguire, sulla postazione in dotazione lavoro per conto proprio e/o per conto terzi.

11. Assistenza tecnica

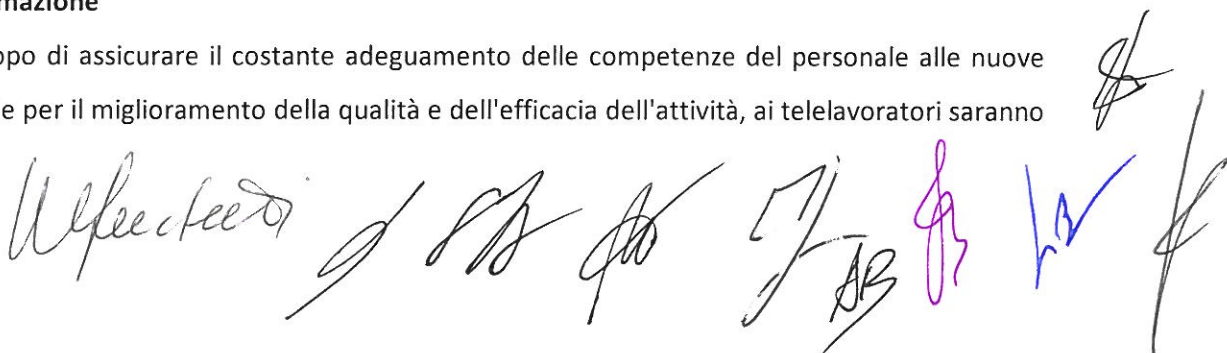
Al telelavoratore è garantita assistenza telefonica e telematica finalizzata alla soluzione di eventuali problematiche che dovessero sorgere durante l'espletamento dell'attività lavorativa secondo le consuete modalità utilizzate in sede.

Non è prevista assistenza a domicilio.

In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti. Qualora si verifichi un fermo prolungato per cause riconducibili a indisponibilità dei sistemi telematici/applicazioni, oppure si verifichi un malfunzionamento dell'apparecchiatura in dotazione, che pregiudichi il normale svolgimento dell'attività lavorativa, il telelavoratore è tenuto a comunicarlo telefonicamente al proprio responsabile e alle strutture aziendali competenti e a rientrare in sede, fino alla risoluzione del problema, con tempi e modalità stabiliti dal proprio responsabile.

12. Formazione

Allo scopo di assicurare il costante adeguamento delle competenze del personale alle nuove strategie per il miglioramento della qualità e dell'efficacia dell'attività, ai telelavoratori saranno

A series of handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, purple) are written across the bottom of the page, likely representing the approval of the document by various stakeholders.

garantite, rispetto ai dipendenti che operano nelle sedi, pari opportunità nella partecipazione a iniziative formative e allo sviluppo di carriera.

13. Diritto sindacale

Al telelavoratore sono garantiti gli stessi diritti sindacali spettanti ai/alle dipendenti che erogano la loro attività nella sede di Umbria Digitale.

La partecipazione del telelavoratore alle assemblee sindacali, allo sciopero e alle altre iniziative promosse dall'RSA/RSU sono disciplinate dalle vigenti disposizioni contrattuali.

14. Obblighi

Il telelavoratore è tenuto alla massima riservatezza nel trattamento delle informazioni che gestisce A nello svolgimento della sua attività e all'adozione dei comportamenti necessari per la protezione dei dati nel rispetto delle disposizioni previste.

È tenuto inoltre a garantire la sicurezza nell'uso dei sistemi informatici e al rispetto delle politiche e delle regole di comportamento stabilite in materia di Umbria Digitale.

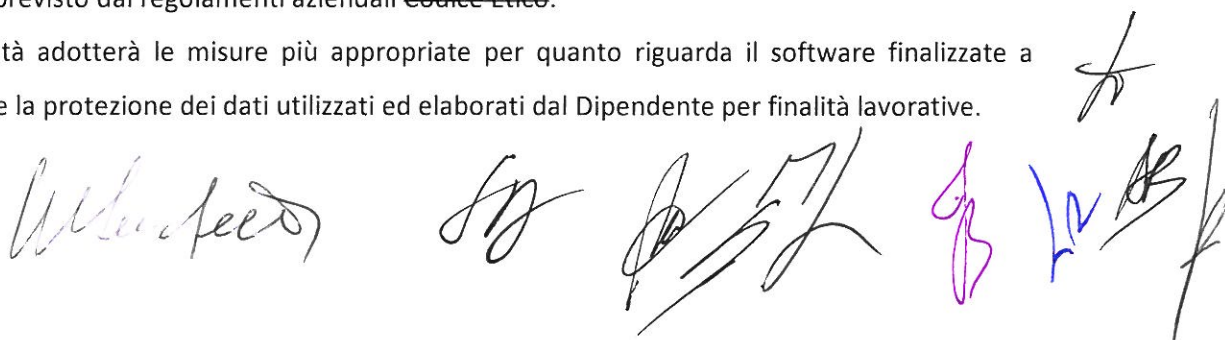
Il terminale utente è assegnato al telelavoratore unicamente per fini lavorativi, tenuto a:

- avere cura delle apparecchiature affidate in comodato d'uso, restituendole a Umbria Digitale nelle stesse condizioni al termine dell'attività di telelavoro
- rispettare le disposizioni normative, contrattuali e le direttive aziendali in materia di sicurezza per l'utilizzo di tali apparecchiature
- non manomettere la configurazione della postazione di telelavoro o sostituirla con altre apparecchiature o dispositivi tecnologici, né utilizzare collegamenti alternativi o complementari
- applicare correttamente le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro
- non espletare presso il domicilio attività lavorative diverse da quelle previste, ed in particolare quelle che comportino la presenza di altri colleghi o di terzi.

I dettagli tecnici circa il sistema predisposto da Umbria Digitale per garantire la sicurezza informatica saranno resi disponibili alla data di avvio delle procedure per l'ammissione al telelavoro.

Nel prestare la propria opera e nell'utilizzare gli strumenti che gli vengono forniti, il/la Dipendente, oltre a quanto dettagliatamente previsto nel presente documento, deve operare con diligenza, riservatezza e nel rispetto delle norme sul segreto d'ufficio, attenendosi anche a quanto previsto dai regolamenti aziendali ~~Codice Etico~~.

La Società adotterà le misure più appropriate per quanto riguarda il software finalizzate a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal Dipendente per finalità lavorative.



La Società provvede altresì ad informare il Dipendente in ordine a tutte le norme di legge e le direttive aziendali relative alla protezione dei dati.

Le parti contraenti si impegnano a rispettare, nella trasmissione dei dati che avverrà durante lo svolgimento della prestazione in regime di telelavoro, la normativa di cui al D.lgs. 196/03 e successive modifiche ed integrazioni in materia di Protezione dei dati personali.

15. Salute e sicurezza

Il telelavoratore è tenuto a utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza e a non consentire a altri l'utilizzo della stessa.

Umbria Digitale è sollevata da ogni responsabilità qualora il/la Dipendente non si attenga alle suddette disposizioni.

L'art. 3, comma 10, del D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 prevede che il datore di lavoro, anche avvalendosi delle figure previste dalla vigente normativa (Responsabile e addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico Competente, altre figure preposte), nonché di un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), acceda presso il domicilio del telelavoratore, previo consenso di quest'ultimo e con congruo preavviso, per gli adempimenti di cui agli artt. 18, 25, let. L) e 33 del D. Lgs n. 81/2008. Tale accesso avviene all'inizio dell'attività di telelavoro e periodicamente durante il suo svolgimento.

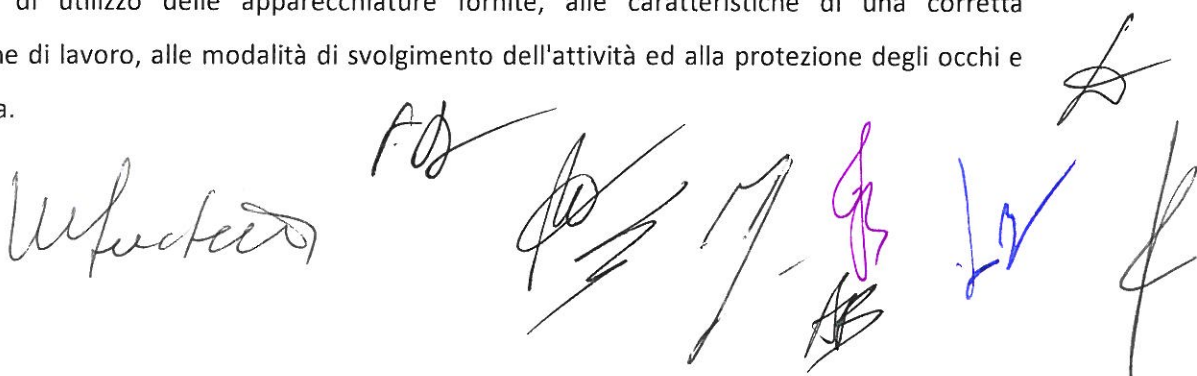
Durante gli accessi, sarà verificata l'idoneità degli ambienti, in termini di salubrità, abitabilità e conformità degli impianti alle norme generali di prevenzione e sicurezza previsti per le utenze domestiche.

Il/La Dipendente si impegna a non modificare la disposizione del posto di lavoro, se non a seguito di ulteriore verifica da parte della struttura Umbria Digitale competente.

La sussistenza di tali requisiti deve essere dichiarata dal telelavoratore al momento della presentazione della domanda, mediante presentazione di copia dei certificati previsti.

L'Azienda, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 e successive modifiche ed integrazioni, dichiara che le apparecchiature fornite al personale in TLD rispettano le norme e gli standard di sicurezza vigenti e risultano certificate allo scopo di cui trattasi.

L'Azienda si impegna ad informare il personale in TLD delle politiche aziendali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare ma non esclusivo riferimento alle modalità di utilizzo delle apparecchiature fornite, alle caratteristiche di una corretta postazione di lavoro, alle modalità di svolgimento dell'attività ed alla protezione degli occhi e della vista.



I dipendenti hanno l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali ricevute, di utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni fornite e di prendersi cura della propria salute e sicurezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

16. Assicurazione

Umbria Digitale garantisce idonea copertura assicurativa per i seguenti rischi:

- danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore/lavoratrice, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave
- danni a cose o persone, compresi i familiari del telelavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature
- estensione della copertura assicurativa INAIL

Nell'eventualità di un infortunio subito dal Dipendente in TLD, questi dovrà fornire tempestivamente informazione dettagliata all'Azienda, che provvedere agli adempimenti di legge, informando gli enti e le autorità competenti anche sulla localizzazione, tempificazione e modalità di TLD in atto al momento dell'infortunio subito dal Dipendente.

Letto, confermato e sottoscritto

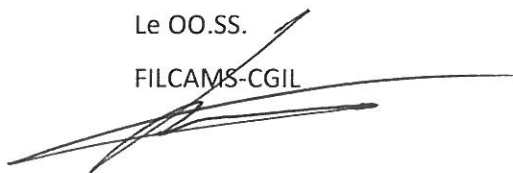
Perugia li 8 gennaio 2018

L'Azienda UMBRIA DIGITALE SCARL

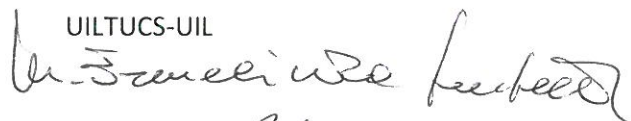


Le OO.SS.

FILCAMS-CGIL



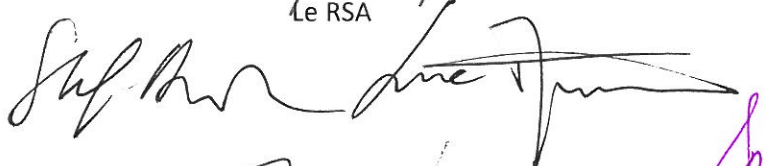
UILTUCS-UIL



FISASCAT-CISL



Le RSA



Marinella Ion

FAC – SIMILE

Perugia ,

Egr. Sig

Gen.le Sig.ra

Oggetto: trasformazione consensuale delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in telelavoro domiciliare

Con riferimento alla richiesta da Lei avanzata di poter partecipare alla sperimentazione di telelavoro domiciliare, Le comunichiamo che è stata accolta la Sua istanza diretta ad ottenere la trasformazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa da tradizionale a "telelavoro", consentendoLe di procedere alla suddetta sperimentazione che sarà regolata alle condizioni di seguito riportate.

Durata dell'Accordo Individuale

La trasformazione prenderà avvio il gg/mm/2018 ed avrà una durata di 12 mesi e cioè sino al gg/mm/2018.

Trascorso tale periodo verrà ripristinata l'originaria modalità della prestazione di lavoro nella propria sede operativa, sita in

Luogo della prestazione

Fermo restando che la Sua sede di lavoro ad ogni altro effetto continua ad essere in , Durante il periodo in cui svolgerà l'attività lavorativa oggetto della presente è stabilito su Sua espressa richiesta che Lei operi presso il Suo domicilio:

Via/P.zza.....,n°.....Comune.....Prov.

Saranno comunque programmati, d'intesa con il responsabile della Struttura di appartenenza, i Suoi rientri periodici presso la sua sede aziendale, fermo restando che l'Azienda si riserva in ogni caso di invitarLa a rientrare - per sopraggiunte esigenze di servizio - presso la sede di appartenenza per il tempo necessario.

Locale e postazione di lavoro (salute e sicurezza dei lavoratori)

Come da Lei dichiarato nella manifestazione di interesse inoltrata all'Azienda in data , e come già verificato dall'Azienda nel sopralluogo del il



locale da Lei messo a disposizione per lo svolgimento dell'attività di telelavoro è conforme alle normative in materia di salute e sicurezza ai sensi del D.Lgs. n.81/08 e successive modificazioni.

EVENTUALE: Come da Lei dichiarato nella presentazione della domanda, Lei utilizzerà scrivania e sedile di lavoro di sua proprietà, la cui conformità è stata certificata dal Responsabile del sopralluogo del xxxxx

Trattandosi di una scelta volontaria, l'utilizzo delle dotazioni di proprietà non dà diritto a rimborsi o indennità.

Al fine di appurare la corretta applicazione della suddetta normativa, la struttura Umbria Digitale competente, previo congruo avviso e consenso da parte Sua, effettuerà - con cadenza semestrale ed ogni qualvolta lo riterrà opportuno -un sopralluogo del sito da Lei destinato al telelavoro per la verifica periodica (oltre a quella preventiva già avvenuta in fase di accertamento dei requisiti).

E' Sua facoltà richiedere (per iscritto e adducendo le motivazioni) che siano eseguite ulteriori ispezioni, se ritenuto necessario.

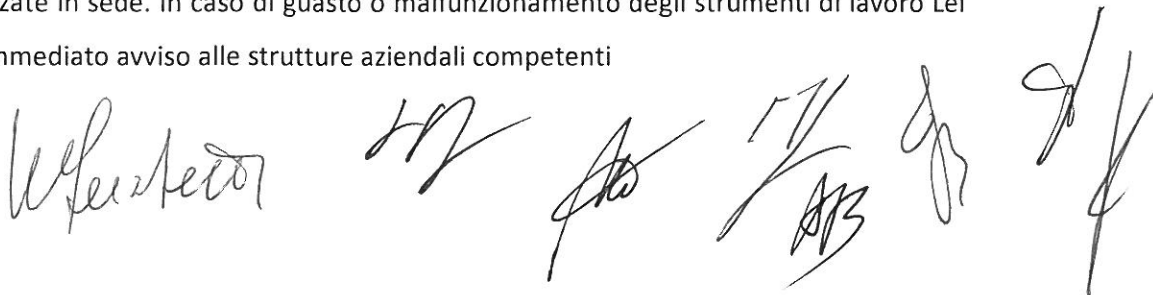
Nel caso di variazione del locale, da Lei indicato nell'autocandidatura come luogo destinato all'attività di telelavoro domiciliare durante il periodo di sperimentazione, Lei è tenuto ad informare con la dovuta tempestività Umbria Digitale, affinché venga nuovamente verificata la conformità dell'ambiente lavorativo alla normativa vigente. Lei si impegna, inoltre, a non modificare la disposizione del posto di lavoro, se non a seguito di ulteriore verifica da parte della struttura Umbria Digitale competente.

Umbria Digitale Le fornisce in comodato d'uso, per tutta la durata del periodo di telelavoro, la postazione di lavoro e le infrastrutture tecnologiche necessarie allo svolgimento della Sua attività lavorativa.

La postazione di lavoro che Le viene fornita è costituita dai seguenti elementi:

- PC portatile o Personal Computer munito di web cam con tastiera esterna e mouse in relazione alle scelte tecniche che saranno definite.
- Telefono cellulare o eventuale indennità sostitutiva
- Estintore

E' garantita assistenza telefonica e telematica finalizzata alla soluzione di eventuali problemi che dovessero sorgere durante l'espletamento dell'attività lavorativa, secondo le consuete modalità utilizzate in sede. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro Lei dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti



Qualora si verifichi un fermo prolungato per cause riconducibili a indisponibilità dei sistemi telematici/applicazioni, oppure si verifichi un malfunzionamento dell'apparecchiatura in dotazione, che pregiudichi il normale svolgimento dell'attività lavorativa, Lei è tenuto a comunicarlo telefonicamente o via email al Suo responsabile e a rientrare in sede, fino alla risoluzione del problema, con tempi e modalità stabiliti dal Suo responsabile.

Nei giorni di rientro in sede, Lei utilizzerà lo stesso PC portatile in dotazione.

Collegamento telefonico e ADSL

Al fine di poter svolgere l'attività di telelavoro è essenziale la presenza di una connessione a Internet di tipo ADSL, rispondente alle caratteristiche tecniche previste. Qualora sopraggiungesse una variazione peggiorativa di tale configurazione, Lei è tenuto a darne evidenza alla struttura competente aziendale. Le ricordiamo che restano a Suo carico gli oneri contrattuali e gestionali connessi all'attivazione della linea ADSL e ai relativi canoni, così come le spese sostenute in riferimento ai consumi energetici. Per comunicare con l'ufficio è dotato di un telefono cellulare aziendale.

Trattamento giuridico ed economico

Il Suo rapporto di lavoro continua ad essere regolato dalla normativa in vigore per il personale che presta la propria attività in modalità tradizionale. In caso di ferie, malattia e qualunque altro tipo di assenza, per quanto ovvio, sarà disciplinata dalla normativa. Lei è tenuto a rispettare gli oneri di comunicazione e/o di richiesta previsti per il personale che presta la propria attività in modalità tradizionale.

Orario

Le prestazioni di norma dovranno essere rese nella fascia oraria tra le ore 08,00 antimeridiane e le ore 18,00 pomeridiane, secondo le modalità di distribuzione temporale che riterrà più idonee.

Un/.... giorno al Lei è tenuto a rientrare presso la sede di lavoro. Le ore complessive dovranno rispettare le ore rispettando la modalità tradizionale.

Per i rientri presso la sede aziendale non saranno riconosciute le indennità previste in tema di trasferta nell'accordo di armonizzazione del 20 ottobre 2014 e recepite nell'integrativo aziendale, ad eccezione del mero rimborso spese per i costi di viaggio (ad es. rimborso km/treno).

In ogni caso, Lei può essere tenuto a compiere ulteriori rientri in base a specifiche esigenze, quali riunioni di lavoro, esigenze sopraggiunte urgenti o corsi di formazione, con compatibile preavviso di almeno 48 ore.



Resta inteso che il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

Le ricordiamo che per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive. Per tutto quello che concerne la richiesta di ferie o di qualsiasi altra tipologia di assenze, si applicano le disposizioni generali previste dal vigente CCNL e dagli eventuali accordi integrativi.

Lei deve assicurare la ricezione di comunicazioni telefoniche o telematiche nelle seguenti due fasce orarie giornaliere di disponibilità concordate con il Suo responsabile in funzione delle esigenze organizzative:

- Dal lunedì al giovedì: dalle ore 09,30 alle ore 11,00 e dalle ore 15,00 alle ore 16,00;
- Venerdì: dalle ore 09,30 alle ore 11,00

In caso di impossibilità da parte Sua di garantire la disponibilità nei periodi concordati, Lei è tenuto a darne preventiva comunicazione al Suo responsabile, anche per via telematica, e ad indicare un periodo alternativo. Nel caso di impedimenti di qualsivoglia natura, Lei è tenuto a segnalarli al Suo responsabile con la massima tempestività mediante mail e/o telefono.

Prestazione

Le attività che Lei è tenuto a svolgere in modalità di telelavoro sono le stesse che svolge attualmente presso la sede aziendale.

Obblighi

Lei è tenuto alla massima riservatezza nel trattamento delle informazioni che gestisce nello svolgimento della sua attività e all'adozione dei comportamenti necessari per la protezione dei dati nel rispetto delle disposizioni previste. È tenuto inoltre a garantire la sicurezza nell'uso dei sistemi informatici e al rispetto delle politiche e delle regole di comportamento stabilite in materia da Umbria Digitale.

Il PC portatile / il Personal Computer con tastiera esterna e mouse è a Lei assegnato unicamente per fini lavorativi. Lei è tenuto a:

- *non consentire ad altri l'utilizzo delle apparecchiature affidate in comodato d'uso ed averne cura, restituendole a Umbria Digitale nelle stesse condizioni al termine dell'attività di telelavoro
- *rispettare le disposizioni normative, contrattuali e le direttive aziendali in materia di sicurezza per l'utilizzo di tali apparecchiature



*non manomettere la configurazione della postazione di telelavoro o sostituirla con altre apparecchiature o dispositivi tecnologici, né utilizzare collegamenti alternativi o complementari

*applicare correttamente le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro.

*non espletare presso il domicilio attività lavorative diverse da quelle previste, ed in particolare quelle che comportino la presenza di altri colleghi o di terzi.

Riservatezza e Privacy

Nel prestare la Sua opera e nell'utilizzare gli strumenti che Le vengono forniti, oltre a quanto dettagliatamente riportato sopra, Lei deve operare con diligenza, riservatezza e nel rispetto delle norme sul segreto d'ufficio, attenendosi anche a quanto previsto dal Codice Etico. In particolare, richiamiamo la Sua attenzione sui seguenti punti:

- deve porre ogni cura per evitare che ai dati possano accedere persone non autorizzate presenti nel Suo domicilio;
- deve procedere a bloccare l'elaboratore in dotazione in caso di allontanamento dalla Sua postazione di lavoro, anche per un intervallo molto limitato di tempo.

Per tutto ciò non espresso nella presente lettera, vale quanto riportato

nell'Accordo Aziendale, firmato da Umbria Digitale e dalle rappresentanze sindacali aziendali, in data , cui la presente lettera è allegata

La preghiamo di volerci restituire copia della presente da Lei sottoscritta in segno di ricevuta ed accettazione

.Con i migliori saluti.

L'Amministratore Unico

Per Accettazione,

The block contains several handwritten signatures. At the top right, there is a signature in black ink. Below it, a signature in purple ink is clearly visible and labeled 'Del Bè U'. To the left of this, there is a signature in black ink. Below the purple signature, there are several more signatures in black ink, some of which are partially obscured or overlapping. The signatures appear to be of various individuals, likely representing different departments or roles within the organization.