

*m/oluz*

All. 1

**PROTOCOLLO D'INTESA IN MATERIA DI PART-TIME**

del giorno 24 gennaio 2014

tra

**EQUITALIA NORD EQUITALIA CENTRO e EQUITALIA SUD assistite dalla Capogruppo Equitalia S.p.A.**

e

**Le OO.SS.**

Art.1

In relazione a quanto specificamente disposto dall'art. 4 del Verbale di Accordo del ..... di cui il presente Protocollo d'intesa costituisce parte integrante, le Parti hanno inteso concordare sull'opportunità di estendere e di integrare l'applicazione dell'istituto del part time, quale strumento della prestazione lavorativa che contempera le esigenze personali delle lavoratrici e dei lavoratori con quelle aziendali, nelle modalità di seguito indicate.

*Ruffini*

1. Ai rapporti di lavoro a tempo parziale sono applicabili a decorrere da ..... tutte le disposizioni di quanto previsto, tempo per tempo, dalla contrattazione integrativa per i rapporti di lavoro a tempo pieno.

Ai rapporti di lavoro a tempo parziale si applica altresì la disciplina relativa al premio di anzianità, fermo restando che, ai fini del raggiungimento del diritto al premio, i periodi di lavoro a tempo parziale sono considerati utili per intero, mentre ai fini della misura, l'ammontare del premio che sarebbe spettato in caso di rapporto a tempo pieno viene ridotto in proporzione all'effettiva attività lavorativa prestata.

*Scalini*

**DIRCREDITO**

*[Handwritten signatures for DIRCREDITO]*

**SNALEC**

*[Handwritten signatures for SNALEC]*

**FABI**

*[Handwritten signatures for FABI]*

**UGI**

*[Handwritten signatures for UGI]*

**FIBA**

*[Handwritten signatures for FIBA]*

**UIECA**

*[Handwritten signatures for UIECA]*

**FISAC**

*[Handwritten signatures for FISAC]*

23

*G. Fois*

*rubius*

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale si applica anche ai quadri direttivi – con gli adattamenti necessari a contemperare le caratteristiche del rapporto part-time con la flessibilità della prestazione lavorativa dei quadri direttivi stessi.

3. Preso atto che la durata settimanale dell'orario di lavoro del personale a tempo parziale può essere compresa tra le 15 e 32.30 minuti, con distribuzione sia orizzontale, sia verticale, sia misto, le Parti convengono che il personale possa richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale secondo le seguenti articolazioni dell'orario di lavoro:

- di tipo orizzontale con orario giornaliero di 4, 4 ½, 5, 5 ½, 6 o 6 ½ ore su 5 gg lavorativi;
- di tipo verticale con orario giornaliero distribuito su 2, 3 o 4 gg settimanali di 7 h e 30 m. (o anche di 7 ore nelle ipotesi di ripartizione su 3 o 4 gg);
- di tipo misto, con le seguenti articolazioni:
  - 27 h. e 30' articolate su una g. di 7 h e 30' e quattro gg di 5 h
  - 30 h articolate su 2 gg. di 7 h e 30' e 3 gg. di 5 h.
  - 32 h e 30' articolate su 3 gg di 7 h e 30' e 2 gg di 5 h

*Raffaella*

*Le previsioni stabilite in materia di flessibilità dell'orario di lavoro in entrata si applicheranno ai rapporti di lavoro part time di tipo verticale nonché a quelli di tipo orizzontale con durata della prestazione lavorativa giornaliera di ore 6 o 6 e 30'.*

*Per i rapporti di lavoro a tempo parziale con durata giornaliera fino a ore 5,00 la prestazione lavorativa, compatibilmente con le esigenze di servizio, inizierà entro le ore 8,00 e terminerà entro le ore 13,30.*

*Stefano*

Le richieste di trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale saranno accolte dalle Società interessate nel limite massimo del 22% del personale delle aree professionali e dei quadri direttivi in servizio a tempo pieno.

Nella percentuale del 22% non sono computate le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale presentate dai dipendenti titolari di permessi di

*[Area of signatures and stamps]*

**DIRCREDITO** **FABI** **FIBA** **FISAC**

**SNALEC** **UGI** **UILCA**

*[Handwritten signatures and stamps for each organization]*

*m/aiux*

cui alla Legge n. 104/1992 o riconosciuti invalidi civili ai sensi dell'art. 13 della Legge 118/1971

Le richieste di cui sopra troveranno accoglimento nel rispetto delle esigenze organizzative aziendali:

Ai fini dell'accoglimento delle richieste viene formata, con cadenza trimestrale, una graduatoria unica sulla base dei seguenti punteggi attribuibili in relazione alle sotto indicate motivazioni:

1) Assistenza ai figli o al coniuge:

a. Per il primo figlio di età:

- fino al compimento dei 3 anni punti 7
- oltre 3 anni e fino al compimento di 6 anni punti 6
- oltre 6 anni e fino al compimento di 11 anni punti 5
- oltre 11 anni e fino al compimento di 14 anni punti 4
- oltre 14 anni e fino al compimento di 18 anni punti 3

b. Per ogni ulteriore figlio di età:

- fino al compimento dei 3 anni punti 6
- oltre 3 anni e fino al compimento di 6 anni punti 5
- oltre 6 anni e fino al compimento di 11 anni punti 4
- oltre 11 anni e fino al compimento di 14 anni punti 3
- oltre 14 anni e fino al compimento di 18 anni punti 2

c. Per ogni figlio e per il coniuge/ convivente con gravi situazioni di salute non di carattere temporaneo comprovate da idonea certificazione medica rilasciata dalle competenti strutture sanitarie pubbliche/private convenzionate, ovvero dal medico specialista: punti 20

d. Per ogni figlio e per il coniuge/convivente tossicodipendente: punti 20

e. Figli senza un genitore:

*Polina*  
*Scemi*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

**DIRCREDITO** *[Signature]* **FABI** *[Signature]* **FIBA** *[Signature]* **FISAC** *[Signature]* 25

*[Signature]* **SNALC G. fois** **UGL** **UICA** *[Signature]* *[Signature]*





*rubino*

8. L'Azienda e le OO.SS. firmatarie si impegnano ad incontrarsi, su istanza di una delle Parti, per una verifica congiunta in merito alla applicazione delle norme sopra esposte.

9. Banca delle ore:

Le prestazioni supplementari o straordinarie eventualmente richieste – nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e di contratto – al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale danno diritto al recupero obbligatorio secondo il meccanismo della "banca delle ore", nel rispetto delle stesse modalità in uso per il personale a tempo pieno.

10. Principio di non discriminazione:

la prestazione di lavoro a tempo parziale – in relazione a quanto previsto dall'art.29, comma 24, del CCNL 9 aprile 2008 - non può costituire elemento di discriminazione ad alcun fine del rapporto di lavoro e, in particolare, ai fini del giudizio e dello sviluppo professionale e degli automatismi.

11. Formazione:

le ore di formazione retribuita di cui all'art. 70 del CCNL 9 aprile 2008 che, per esigenze legate alla tempistica e/o ai contenuti dei corsi, cadano fuori dal normale orario di lavoro del dipendente a tempo parziale saranno recuperate attraverso permessi retribuiti.

*Alfano*  
*Alfano*  
*Alfano*

**DIRCREDITO**  
*[Signature]*  
**SNALEC**  
*[Signature]*  
**FABI**  
*[Signature]*  
**UGL**  
*[Signature]*  
**FIBA**  
*[Signature]*  
**UIEGA**  
*[Signature]*  
**FISAC**  
*[Signature]*  
**Spontano**  
*[Signature]*  
**6-fois**  
*[Signature]*

*me/pina*

AII. 2

**PROTOCOLLO D'INTESA IN MATERIA DI TELELAVORO**

del giorno 24 gennaio 2014

tra

**EQUITALIA NORD, EQUITALIA CENTRO e EQUITALIA SUD assistite dalla Capogruppo Equitalia S.p.A.**

e

**le OO.SS.**

**premesse che**

- Le Parti concordano che il "Telelavoro" è una modalità di lavoro flessibile che può fornire una risposta concreta a importanti esigenze economico-sociali, quali il miglioramento della qualità della vita, la gestione dei tempi di lavoro e l'integrazione delle categorie più deboli;
- L'art. 30 del CCNL 9/4/2008 ha dettato in via sperimentale la disciplina del telelavoro sottoponendola a verifica su richiesta delle Parti;
- L'Azienda ha manifestato ampia disponibilità nell'ambito delle richiamate discipline di Contratto Collettivo Nazionale, a verificare la possibilità di avvalersi del telelavoro, quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa al fine di agevolare i lavoratori diversamente abili;
- L'Azienda, in un'ottica di miglioramento della qualità del lavoro ed al fine di offrire al proprio personale diversamente abile più ampie opportunità di realizzazione professionale, intende introdurre in via sperimentale il telelavoro nella propria forma di organizzazione e di svolgimento del lavoro;

Tanto premesso, e le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale della presente intesa le Parti come sopra costituite convengono quanto segue

**ART. 1**

**DIRCREDITO**

**FABI**

**FIBA**

**FISAC**

**SNALEC**

**UGL**

**MILCA**

*[Handwritten signatures and initials for DIRCREDITO, SNALEC, FABI, UGL, FIBA, MILCA, FISAC, and other unions]*

*[Handwritten signature]*

**Definizione**

Il telelavoro, non comporta modifica della connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, ma rappresenta una variazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, le cui tradizionali dimensioni di spazio e tempo – in virtù dell'adozione di strumenti di lavoro informatici e/o telematici – risultano essere svolte in un luogo decentrato rispetto a quello aziendale tradizionale.

**ART. 2**

**Sfera di applicazione**

Il presente protocollo introduce in via sperimentale per la durata di un anno dalla sottoscrizione, esclusivamente per le lavoratrici/ lavoratori diversamente abili con gravi difficoltà di deambulazione debitamente accertate e documentate, in servizio alla data della presente intesa, il telelavoro domiciliare (home working).

L'Azienda individua gli ambiti organizzativi nei quali introdurre il telelavoro in relazione alle proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive.

**ART. 3**

**Volontarietà**

L'adesione al telelavoro domiciliare avviene su base volontaria mediante presentazione da parte della lavoratrice/ lavoratore di apposita domanda. La richiesta viene valutata dall'Azienda in relazione alle proprie esigenze tecnico organizzative.

**ART. 4**

**Reversibilità**

L'Azienda ha facoltà di interrompere lo svolgimento dell'attività mediante telelavoro per motivi tecnico-organizzativi, nonché in caso di soppressione o di riassorbimento dell'attività di telelavoro in seno all'organizzazione aziendale. In tali casi si provvederà al reinserimento nell'organizzazione aziendale del telelavoratore domiciliare, già prestatore di lavoro interno.

Analogamente, l'Azienda provvederà al reinserimento nell'organizzazione aziendale della lavoratrice/ lavoratore, qualora lo stesso ne faccia formale richiesta per motivi personali che rendano incompatibile la prosecuzione della prestazione lavorativa secondo le modalità del telelavoro domiciliare.

*[Vertical handwritten notes on the left margin]*

**DIRCREDITO**

**FABI**

**FIBA**

**FISAC**

**SNALEC**

**UGL**

**UILCA**

*[Large area of handwritten signatures and stamps at the bottom of the page]*

*up/inv*

**ART. 5**

**Orario di lavoro**

*Il telelavoratore è tenuto ad osservare il medesimo regime orario applicato al personale operante presso le sedi aziendali. A tal fine comunicherà l'inizio e il termine della propria attività lavorativa tramite apposita piattaforma informatica.*

**ART. 6**

**Organizzazione aziendale**

*Il telelavoro rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che non incide pertanto sull'inserimento della lavoratrice/lavoratore nell'organizzazione aziendale e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare dell'Azienda.*

*L'azienda ha facoltà di effettuare visite per motivi ispettivi, tecnici e di sicurezza nei locali adibiti a telelavoro, preavvertendo l'interessato, di norma con congruo anticipo.*

*Al telelavoratore sarà garantita assistenza telefonica e/o telematica finalizzata alla soluzione di eventuali problemi che dovessero sorgere durante l'espletamento dell'attività lavorativa.*

**ART. 7**

**Diligenza e riservatezza**

*L'Azienda ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quanto riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.*

*Il telelavoratore assolve le proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle vigenti norme di legge, così come integrate dalle disposizioni aziendali, in materia di protezione di dati riservati, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili per lo svolgimento dei compiti attribuitigli.*

**ART. 8**

**Postazione di lavoro**

*Le apparecchiature utilizzate dal telelavoratore sono messe a disposizione ed attrezzate a cura e spese dell'Azienda, che ne mantiene la proprietà, provvedendo alla copertura*

*Handwritten notes on the left margin, including "K. Hoff" and "em".*

*Handwritten signature or mark on the left margin.*

<p><b>DIRCREDITO</b> <i>[Signature]</i></p> <p><b>SNALEC</b> <i>[Signature]</i></p> <p><b>Spire e</b> <i>[Signature]</i></p>	<p><b>FABI</b> <i>[Signature]</i></p> <p><b>UGL</b> <i>[Signature]</i></p>	<p><b>FIBA</b> <i>[Signature]</i></p> <p><b>UTECA</b> <i>[Signature]</i></p> <p><b>FISAC</b> <i>[Signature]</i></p> <p><b>319</b> <i>[Signature]</i></p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

*[Handwritten signature]*

assicurativa per furto e danneggiamento (assumendosi i rischi per eventuali danni derivanti da furto e danneggiamento).

L'Azienda si fa carico delle spese derivanti dall'effettuazione della prestazione lavorativa con specifico riferimento all'energia elettrica utilizzata mediante corresponsione di un importo forfettario mensile di euro 11,00. Con riferimento ai costi derivanti dall'utilizzo della rete telefonica e della rete internet, l'Azienda se ne farà carico mediante fornitura diretta.

**ART. 9**

**Formazione, progressioni di carriera e diritti collettivi**

I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione ed allo sviluppo di carriera delle lavoratrici/ lavoratori che svolgono attività nei locali dell'Azienda e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione.

L'Azienda adotta tutte le misure necessarie a promuovere la socializzazione del telelavoratore ed a salvaguardare la sua integrazione rispetto alla vita aziendale attraverso periodici rientri presso la sede aziendale, programmati con il diretto responsabile, comunicazioni telematiche, etc.

**ART. 10**

**Tutela della salute e della sicurezza del telelavoratore**

Lo svolgimento del telelavoro domiciliare è subordinato all'idoneità dell'ambiente di lavoro ed alla conformità dello stesso alle norme vigenti in materia di salute e sicurezza. Eventuali spese di adeguamento alla predetta normativa dell'immobile adibito a telelavoro saranno esclusivamente a carico del telelavoratore.

Il telelavoratore è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere l'attrezzatura fornita dall'Azienda e a non consentire ad altri l'utilizzo della stessa.

L'Azienda è sollevata da ogni responsabilità qualora il telelavoratore non si attenga alle disposizioni di cui al capoverso che precede.

L'accesso ai locali adibiti al telelavoro sarà consentito inoltre ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza nell'ambito delle attribuzioni previste nel D. Lgs. n. 81/2008. Gli accessi saranno preventivamente concordati con il telelavoratore.

**ART. 11**

**Convocazioni aziendali**

*[Handwritten notes on the left margin: "fem", "fem", and a large "A"]*

<p><b>DIRCREDITO</b></p> <p><i>[Handwritten signatures]</i></p> <p><b>SNALEC</b></p> <p><i>[Handwritten signatures]</i></p>	<p><b>FABI</b></p> <p><i>[Handwritten signatures]</i></p> <p><b>UGI</b></p> <p><i>[Handwritten signatures]</i></p>	<p><b>FIBA</b></p> <p><i>[Handwritten signatures]</i></p> <p><b>UILCA</b></p> <p><i>[Handwritten signatures]</i></p>	<p><b>FISAC</b></p> <p><i>[Handwritten signatures]</i></p> <p>32</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------

*mfuz*

Il telelavoratore dovrà rendersi disponibile a rispettare i periodici rientri nei locali aziendali, programmati per fini operativi e preventivamente comunicati dal Responsabile dell'unità organizzativa a cui è adibito.

**ART. 12**

**Disposizioni finali**

Per quanto non definito nel presente accordo si fa riferimento, in quanto applicabili, alle disposizioni di legge e al vigente C.C.N.L.

**Raccomandazione delle OO.SS.**

Le OO.SS. raccomandano all'Azienda di prevedere specifici incontri per una valutazione dell'esperienza, dello stato di attuazione e di eventuali correttivi.

*RM CM*

*fen*

*[Signature]*

**DIRCREDITO**

*[Signatures for DIRCREDITO]*

**FABI**

*[Signatures for FABI]*

**FIBA**

*[Signatures for FIBA]*

**FISAC**

*[Signatures for FISAC]*

**SNALEC**

*[Signatures for SNALEC]*

**UGL**

*[Signatures for UGL]*

**UILCA**

*[Signatures for UILCA]*