

Tipologia: Accordo

Data firma: 10 aprile 2013

[Parti](#) : Gdf Suez Energia Italia e Filctem-Cgi, Flaei-Cisl, Femca-Cisl, Uilcem-Uil

Settori: Chimici, Settore energia, Gdf Suez Energia Italia

Fonte: FILCTEM-CGIL

Sommario:

[Premessa](#)

[Strutture organizzative e personale interessato](#)

[Requisiti di adesione](#)

[Modalità di svolgimento della prestazione](#)

[Trattamento economico e normativo](#) [Sede e posto di lavoro](#)

[Beni assegnati in dotazione](#)

[Formazione](#)

[Diritti sindacali](#)

[Allegato al Verbale di Accordo 10 aprile 2013](#)

Verbale di accordo

Il giorno 10 aprile 2013, tra Gdf Suez Energia Italia [...], anche in nome e per conto delle Società del Gruppo: Gdf Suez Energie spa, Gdf Produzione, spa Rosen Rosignano Energia spa, Voghera Energia spa e le Organizzazioni Sindacali Filctem Cgil [...], Flaei Cisl [...], Femca Cisl [...], Uilcem Uil [...]

Premesso che

- nel secondo semestre del 2010 la Società Gdf Suez Energie ha implementato una riorganizzazione dell'area Commerciale B2C che ha generato un esubero di posizioni lavorative;
- con i verbali del 19 luglio 2012 e del 18 settembre 2012 le Parti si sono manifestate reciproca disponibilità a ricercare soluzioni volte a gestire gli impatti occupazionali e alternative ai licenziamenti;
- tra le soluzioni di cui sopra la Società ha proposto rassegnazione, con contestuale formazione/riqualificazione, delle risorse in esubero ad altre attività con un conseguente trasferimento di sede di lavoro (nello specifico presso le sedi di Milano e/o Bari);
- la Società GSE, in un'ottica di razionalizzazione dei processi e delle strutture, sta inoltre rivedendo la propria strategia in termini di presenza sul territorio, con conseguente chiusura dei contratti con i dealer nonché delle sedi territoriali periferiche;
- in data 8 marzo 2013 le Parti hanno invece confermato il telelavoro come possibile soluzione alternativa ai trasferimenti/esuberi e per garantire i livelli occupazionali derivanti dalle suddette riorganizzazioni

Considerato che

- nel primo semestre del 2012 la Società aveva avviato un progetto di analisi sulla fattibilità di forme di telelavoro per alcune attività connesse alla gestione del credito, cosiddetto Progetto Pilota al quale sono state peraltro dedicate dall'inizio del progetto stesso alcune delle risorse dichiarate in esubero a seguito della riorganizzazione dell'area commerciale;

- il suddetto Progetto Pilota ha dato esiti positivi;

- sempre in data 8 marzo 2013 le Parti, anche in funzione degli esiti di cui sopra, hanno avviato una prima ricognizione delle modalità operative per l'implementazione del telelavoro, anche nell'ottica di definire un Accordo Quadro in materia

Le Parti convengono con il presente Accordo di avviare una sperimentazione dell'istituto del telelavoro domiciliare (intendendosi per telelavoro domiciliare, l'attività che viene prestata dal dipendente di norma presso il proprio domicilio) a valere per il personale di tutte le Società del Gruppo.

Le Parti riconoscono che quanto di seguito concordato risulta coerente con l' [Accordo Interconfederale 9 giugno 2004](#)

e con quanto previsto in materia di telelavoro dai CCNL applicati nelle società del Gruppo.

Tale sperimentazione si inserisce peraltro anche tra le iniziative di work life balance, consentendo alle imprese una modernizzazione dell'organizzazione del lavoro e ai lavoratori di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale e familiare, anche con riferimento al miglioramento delle condizioni territoriali, ambientali e di mobilità, offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti loro affidati.

Strutture organizzative e personale interessato

Le strutture organizzative nelle quali sarà avviata la sperimentazione sono quelle relative alle seguenti Unità della Società Gdf Suez Energie:

- Unità Credito - 4 risorse

Unità Customer Care - 17 risorse

oltre alle 6 risorse già coinvolte dal progetto pilota, secondo il dettaglio riportato nell' [allegato](#) al presente verbale

Requisiti di adesione

Le Parti convengono che la trasformazione del rapporto di lavoro in telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessato attraverso la sottoscrizione di un accordo individuale tra le parti.

L'azienda, per motivate esigenze tecniche, organizzative e produttive può disporre il ripristino della prestazione lavorativa del dipendente presso la sede di riferimento, dandone preavviso con almeno 1 mese. Analogamente il dipendente che volesse rientrare nella sede aziendale di riferimento, deve farne richiesta scritta, motivando le ragioni, con almeno 1 mese di anticipo, e comunque decorso almeno 1 anno dalla data di inizio del telelavoro.

Eventuali future richieste di passaggio al telelavoro, se in linea con le esigenze tecnico organizzative, saranno valutate dall'azienda tenendo conto della avvenuta maturazione di una esperienza lavorativa tale da consentire all'interessato di operare in autonomia nelle attività che dovrà svolgere, della sussistenza di un rapporto di lavoro full time e delle particolari esigenze personali/familiari (necessità legate alla cura dei figli/anziani; disabilità; pendolarismi, ecc.) che saranno segnalate dal lavoratore.

Per il ricorso al telelavoro, ovvero per il ripristino della prestazione lavorativa del dipendente

presso la sede di riferimento a seguito di processi di riorganizzazione, si rinvia a quanto previsto dal Protocollo di Relazioni Industriali del 19 luglio 2012.

Modalità di svolgimento della prestazione

Il telelavoratore continua ad essere sottoposto all'ordinaria disciplina normativa regolante il rapporto di lavoro subordinato per ciò che concerne i poteri di direzione, coordinamento e controllo da parte della struttura gerarchica.

Il lavoratore effettua la prestazione rispettando l'ordinaria durata dell'orario di lavoro settimanale prevista dal CCNL applicato.

La collocazione giornaliera della prestazione e delle relative pause è di norma la medesima prevista per i lavoratori operanti nella struttura di appartenenza, compresa la eventuale flessibilità. L'attestazione di inizio/termine e delle interruzioni/riprese dell'attività lavorativa è operata dal lavoratore tramite connessione da remoto con il sistema informativo aziendale.

Le Parti convengono che per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro non sono di norma configurabili prestazioni supplementari, straordinarie e/o notturne o festive.

L'eventuale lavoro straordinario deve essere comunque preventivamente richiesto e autorizzato.

È ammesso che, a fronte della disponibilità del lavoratore, la prestazione professionale avvenga anche in orari diversamente distribuiti rispetto alla sede di lavoro di appartenenza potendosi collocare, in linea con le eventuali esigenze organizzative, funzionali e tecniche dell'azienda, nell'ambito della fascia oraria 8.00 - 20.00 dal lunedì al sabato e comunque nel rispetto degli orari settimanali previsti dal CCNL.

Il lavoratore deve rendere disponibile una porzione della propria abitazione di dimensioni adeguate e deve fornire le dichiarazioni e produrre la documentazione specificatamente richiesta dall'azienda con riferimento all'idoneità di detto ambiente utilizzando la check list e il modulo di autocertificazione predisposti dall'azienda.

Il lavoratore verrà adeguatamente formato sulle normative vigenti e sui requisiti che deve possedere l'ambiente e la postazione e dovrà applicare correttamente le direttive aziendali di sicurezza; è responsabile di prendersi cura della propria sicurezza e salute e di quella delle altre persone all'interno del proprio domicilio e prendere atto che l'azienda è comunque manlevata da qualsiasi responsabilità derivante da un uso improprio della dotazione assegnata.

Il telelavoratore ha l'obbligo di segnalare tempestivamente al datore di lavoro eventuali situazioni che possano rappresentare un pericolo e porre in essere ogni opportuna cautela atta ad eliminarle.

L'azienda può far compiere sopralluoghi appositi e verifiche tecniche da parte delle competenti strutture. Il lavoratore dovrà, previo adeguato avviso, consentire gli accessi finalizzati a sopralluoghi tecnici e visite ispettive degli enti competenti sia interni sia esterni e potrà richiedere la presenza del RLS di riferimento.

Trattamento economico e normativo

Il trattamento economico e normativo applicato al lavoratore in telelavoro sarà quello previsto per il personale delle sedi aziendali di riferimento. Il dipendente in telelavoro continuerà a percepire il ticket restaurant secondo le modalità in vigore presso la sede aziendale di riferimento.

Sede e posto di lavoro

Ferma per ciascun telelavoratore la sede aziendale allo stesso assegnata e che costituisce la sede aziendale di riferimento, il dipendente in telelavoro elegge il domicilio presso la propria abitazione.

Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, favorendo, oltre al normale utilizzo degli strumenti di comunicazione aziendale le occasioni di integrazione e comunicazione diretta all'interno della struttura di appartenenza attraverso rientri periodici nell'impresa per motivi connessi allo svolgimento della prestazione, con particolare riferimento a interventi di formazione e alla pianificazione del lavoro.

Il numero dei rientri sarà pari di norma ad almeno 1 rientro al mese e comunque sarà definito in funzione delle esigenze organizzative della struttura di appartenenza.

Beni assegnati in dotazione

L'azienda predispone presso il domicilio del lavoratore gli strumenti necessari al telelavoro. In particolare il telelavoratore riceverà un PC ed una sedia ergonomica.

L'azienda provvede all'attivazione nel domicilio del lavoratore di una linea telefonica con connessione ADSL che stipulerà a suo nome. Il relativo canone di abbonamento è a carico della Società. Qualora, per la particolare dislocazione delle abitazioni, non sia tecnicamente possibile l'attivazione della connessione ADSL saranno valutate soluzioni alternative equivalenti.

Il lavoratore deve utilizzare i beni assegnati in dotazione ed i sistemi applicativi forniti dall'azienda esclusivamente per ragioni di servizio, nel rispetto delle norme di sicurezza, delle procedure aziendali vigenti, evitando manomissioni e non consentendone l'impiego a terzi.

In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore deve darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti

A fronte dell'uso della propria abitazione e dei superiori consumi energetici il lavoratore riceverà un rimborso forfettario annuo pari a € 900,00 lordi che sarà erogato con il mese di gennaio di ciascun anno. Tale rimborso è escluso dalla base imponibile del trattamento di fine rapporto.

Per l'anno 2013 il rimborso forfettario sarà erogato come segue:

- Coloro che entreranno in telelavoro entro il mese di giugno riceveranno una quota pari a € 675,00 lordi;
- Coloro che entreranno in telelavoro nel periodo luglio-settembre riceveranno una quota pari a € 450,00 lordi;
- Coloro che entreranno in telelavoro entro il mese di ottobre riceveranno una quota pari a € 225,00 lordi;

Nel caso di entrata in telelavoro in corso d'anno, il rimborso forfettario sarà definito pro quota ed erogato nel primo mese di attività in telelavoro.

Formazione

I telelavoratori saranno destinatari delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo di carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività all'interno dei locali dell'impresa e saranno sottoposti ai medesimi criteri di valutazione.

Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori i telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro forniti e sulle modalità comportamentali.

Diritti sindacali

Il lavoratore in telelavoro usufruirà di tutte le ordinarie informative ed agibilità, avrà garantito l'esercizio dei diritti sindacali, ed il rientro nelle sedi aziendali in occasione di assemblee indette dalle organizzazioni sindacali. Per agevolare la comunicazione sindacale potrà essere utilizzata la bacheca sindacale elettronica, quando attivata.

Le Parti concordano che indicativamente entro il mese di ottobre 2013 sarà operativamente avviata la modalità del telelavoro per tutte le risorse come dettagliate in allegato. Resta inteso che per le 6 risorse già coinvolte dal progetto pilota la modalità del telelavoro sarà avviata nel corso del corrente mese di aprile, in linea con quanto definito nell'accordo del 12 settembre 2012.

Entro il mese di ottobre 2013 le Parti si incontreranno per una prima verifica in merito alle risorse coinvolte dalla sperimentazione, agli eventuali trasferimenti e trattamenti, all'articolazione dell'orario di lavoro. Dopo i primi 6 mesi di applicazione del telelavoro potranno tenersi, a richiesta delle RSU, incontri di verifica.

Le Parti concordano comunque di incontrarsi a livello di Segreterie Nazionali entro il mese di ottobre 2014 per una verifica complessiva dell'andamento della sperimentazione.

Allegato al Verbale di Accordo 10 aprile 2013

Coordinatori Dealers

N. Teste

Sede

1

Cava dei Tirreni (Salerno)

1

Melissano (Lecce)

1

Melissano (Lecce)

1

Chivasso (Torino)

1

Frosinone

1

Apricena (Foggia)

Cava dei Tirreni (Salerno)

1

Chivasso (Torino)

1

Chivasso (Torino)

1

Chivasso (Torino)

1

Offida (Ascoli Piceno)

1

Offida (Ascoli Piceno)

1

Offida (Ascoli Piceno)

1

Porto Recanati (Macerata)

1

Sanremo

1

Sanremo

11

Credito

N. Teste

Sede

1

Cerignola (Foggia)

1

Carovigno (Brindisi)

1

Lanciano (Chieti)

1

Frosinone

4