FONDAZIONE EDMUND MACH

ISTITUTO AGRARIO
DI SAN MICHELE ALL'ADIGE

Accordo riguardante il Regolamento per la prima applicazione del telelavoro in Fondazione Edmund Mach.

Tra

La Fondazione Edmund Mach rappresentata da

Il Direttore generale dott. Mauro Fezzi ----------

e

i delegati sindacali

Luciano Groff per la CGIL _____

(In sostituzione Roberto Rosà)

Damiano Gianelle per la CISL _____

Marco Stefanini per la UIL _____

Premesso che

- la Fondazione Edmund Mach intende condividere un periodo di sperimentazione per dare attuazione all'art. 47 del CCPL Fondazioni sul "TELELAVORO"
- Le parti

c o n c o r d a n o

Articolo 1

Per quanto non espressamente previsto dal presente documento viene fatto riferimento all'"Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 Luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES del 2004".

Articolo 2

La sperimentazione sull'applicazione dell'istituto contrattuale del telelavoro avrà la durata di anni 1 e potrà essere prorogata tacitamente di anno in anno fino a nuovo accordo.

E' impegno comune delle parti organizzare un momento di confronto entro il 31 dicembre 2014 che coinvolga tutti gli attori interessati al telelavoro, per pervenire ad un accordo che non sia più sperimentale entro la fine del 2015.

Articolo 3

Nel periodo della sperimentazione, il numero di posizioni disponibili viene fissato in n. 10 posti equivalenti. In caso di superamento di tale tetto, il Servizio Risorse Umane determinerà una lista di priorità seguendo i seguenti criteri:

a) esigenze legate a situazioni familiari e/o personali (con precedenza alle situazioni più complesse e difficoltose);
b) distanza dal luogo di lavoro;
c) aspetti di genere;

Articolo 4

Il telelavoro viene riconosciuto se compatibile con le mansioni da svolgere, previo accordo fra il richiedente e il proprio responsabile, per massimo due giornate alla settimana. La postazione di telelavoro avviene sia presso le sedi distaccate della Fondazione sia al domicilio del lavoratore richiedente.

La giornata di telelavoro è calcolata in un numero di ore pari all'orario teorico giornaliero e non può prevedere prestazione straordinaria.

A fronte di esigenze particolari, debitamente motivate dal/la dipendente interessato/a, il telelavoro potrà essere configurato secondo modalità che, sempre compatibilmente con le finalità dell'organizzazione, a quelle esigenze rispondono.

I delegati sindacali saranno informati periodicamente sulla casistica relativa alle posizioni di telelavoro autorizzate.

Articolo 5

La richiesta di telelavoro, secondo il fac-simile di cui all'allegato 1, deve essere inoltrata di anno in anno, per iscritto, dal dipendente al proprio responsabile e in copia all'Ufficio Risorse Umane

Il/la responsabile diretto, d'intesa con l'Ufficio Risorse Umane, valuterà se e in che termini accogliere la richiesta e comunicherà per iscritto la decisione alla persona interessata.

Articolo 6

Il dipendente è tenuto a rispettare l'orario di lavoro concordato ed indicato nella domanda (salve eccezioni da comunicarsi preventivamente al proprio responsabile ed all'Ufficio Risorse Umane) e ad assicurare la reperibilità sia via telefono-Softphone che e-mail. L'orario di lavoro presso le sedi distaccate potrà essere valutato con maggiore flessibilità.

Articolo 7

Al termine della giornata lavorativa al dipendente può essere richiesto di stilare un breve resoconto delle attività svolte da consegnare al proprio responsabile.

Articolo 8

Nel caso in cui una riunione o altro impegno, che richiedono la presenza fisica, fosse stabilito nel giorno indicato dal dipendente come quello di telelavoro, il medesimo è tenuto al rientro.

In ogni caso il dipendente può scegliere se rientrare in Sede anche per altri motivi (ad esempio per riunione sindacale o altro) previa intesa con il proprio responsabile.

Articolo 9

Al fine di assicurare la massima flessibilità alle postazioni di lavoro e nel contempo rispondere positivamente alle richieste pervenutele, FEM dota il personale che effettua il telelavoro presso il proprio domicilio di PC portatile e softphone. La concessione del telelavoro presso il proprio domicilio è subordinata alla disponibilità del collegamento ADSL di un operatore di servizi Internet.

Il dipendente, per contro, si assumerà la responsabilità di un corretto uso e di custodia delle attrezzature, come da procedura attualmente in vigore.

Articolo 10

In ogni momento il responsabile con atto motivato (nuove esigenze di servizio o inadempienza del lavoratore) e scritto può revocare l'applicazione del telelavoro.

Analogamente il dipendente può rinunciare al telelavoro dandone comunicazione scritta al proprio responsabile di unità e in copia al Servizio Risorse Umane.

Articolo 11

Periodicamente potrà essere somministrato un questionario per la valutazione della soddisfazione da parte dei/delle dipendenti che hanno partecipato al telelavoro e uno per la valutazione dell'impatto per i/le responsabili. La compilazione del questionario sarà obbligatoria.

FONDAZIONE EDMUND MACH

ISTITUTO AGRARIO
DI SAN MICHELE ALL'ADIGE

San Michele all'Adige, 23 GIU. 2014

Il rappresentante della Fondazione Edmund Mach:

Il Direttore generale dott. Mauro Fezzi

I rappresentanti delle Organizzazioni sindacali:

p.en. Luciano Groff per la C.G.I.L.

dott. Damiano Gianelle per la C.I.S.L.

dott. Marco Stefanini per la U.I.L.

ISTITUTO AGRARIO DI SAN MICHELE ALL'ADIGE FONDAZIONE EDMUND MACH

I:\Ufficio Personale\FONDAZIONE\TELELAVORO\FEM\Accordo Telelavoro in FEM 2014 sottoscritto.doc