

TELELAVORO

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

CCNL (o Accordo Quadro Europeo 15 Luglio 2002 e Accordo Interconfederale 9 Giugno 2004)

Accordo Aziendale (*)

Chi lo può richiedere?	Il telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessato. Il telelavoro può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente	Tutti i dipendenti a tempo indeterminato con qualifica di impiegato e quadro con almeno tre anni di anzianità ad esclusione degli apprendisti
Come si richiede?	Si rimanda alla Contrattazione Collettiva o Aziendale	1. Compilazione completa dell'apposito modulo da inviare al Gestore Risorse umane di riferimento controfirmato dal Dirigente responsabile 2. Risposta formalizzata al lavoratore entro un mese dalla data di presentazione della domanda con indicazione del termine e degli altri elementi essenziali per la modalità lavorativa
Quali sono le condizioni di contesto per valutare la richiesta?	Il datore di lavoro può accettare o rifiutare la richiesta del lavoratore interessato al telelavoro	Deve esistere una compatibilità con lo svolgimento delle singole attività previste dal progetto in cui il dipendente è impegnato che devono potersi svolgere in modalità remota; tale valutazione spetta esclusivamente al Dirigente responsabile. Compatibilità produttiva Nella valutazione delle compatibilità produttive si avrà maggiore riguardo per particolari condizioni familiari, sanitarie o logistiche Incompatibilità produttiva 1. attività a "tempo e spesa" 2. attività presso i clienti 3. gestione di beni e apparati presso la sede aziendale
Per quanto tempo?	Si rimanda alla Contrattazione Collettiva o Aziendale	L'accordo individuale può essere richiesto per un periodo non inferiore ai 6 mesi continuativi prorogabili e non superiore ai 24. E' prevista da ambo le parti la facoltà di risolvere anticipatamente l'accordo con un preavviso di almeno un mese.
Quando si rientra in ufficio?	Si rimanda alla Contrattazione Collettiva o Aziendale	Rientri programmati definiti con il diretto superiore, il numero massimo di giorni di rientro in sede viene, di norma, fissato al 10% dei giorni mensili, ciascuno non inferiore alla mezza giornata Rientri non programmati può essere richiesto al lavoratore di rientrare in caso di necessità
Trattamenti specifici	I telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda	1. Il dipendente ha diritto al buono pasto ad eccezione dei giorni di rientro per le sedi provviste di mensa 2. Strumenti del telelavoro forniti dall'azienda compresa la riparazione di guasti alla connessione non imputabili al lavoratore 3. A copertura del tragitto per la sede aziendale e per tornare al proprio domicilio non è previsto alcun rimborso 4. Per tutti gli altri trattamenti vale quanto previsto dalla normativa vigente e dagli accordi aziendali.

versione gennaio 2023 - RSU ALMAVIVA Roma

(*) Condizioni di miglior favore dovute al Nuovo Contratto integrativo aziendale siglato il 14 dicembre 2022 e valido fino al 31 dicembre 2025

Tutte le informazioni riportate in questa scheda hanno carattere informativo sintetico e non esaustivo; per gli eventuali approfondimenti e precisazioni si rimanda alle fonti ufficiali: CCNL, Normativa Aziendale (intranet) e Accordo integrativo aziendale (<http://www.rsualmaviva.it/>)