



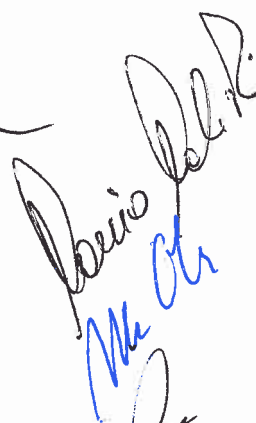


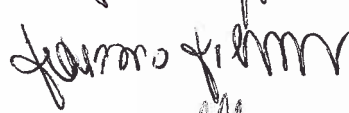

Verbale di Accordo
Tra
Lutech SpA
rappresentata dall'Amministratore Delegato Tullio Pirovano, Luigi Vaglio, Mariacristina Palavezzati,
Sergio Faini, e
le OO.SS Fiom-Cgil, Fim-Cisl nazionali e territoriali
rappresentate da Canio Calitri, Marcello Corti, Marco Pace
unitamente al
Coordinamento RSU Lutech

PREMESSA

Tenuto conto del Contratto Nazionale di Lavoro dell'Industria metalmeccanica del 26 novembre 2016; poiché Lutech spa è un gruppo che opera in Italia nel mercato IT in un contesto sempre più competitivo ed in un mercato che prevede un sempre più elevato livello di competitività e dinamicità; al fine di migliorare complessivamente la soddisfazione dei propri dipendenti e di porre attenzione alla semplificazione dei suoi processi gestionali; tenuto conto che Lutech ha avuto un processo di crescita costante sia in termini di addetti che di fatturato che continuerà nei prossimi anni; che la riorganizzazione non influirà sui livelli occupazionali, e Lutech s'impegna a non effettuare esternalizzazione dei dipendenti verso altre società, o cessione di rami di azienda riguardanti i dipendenti interessati al presente accordo; che nello spirito di continuità delle positive relazioni industriali Lutech si impegna ad affrontare eventuali criticità senza azioni unilaterali e traumatiche per l'occupazione ma solo con soluzioni condivise con le OOSS e le RSU; si è convenuto, in questo contesto e con questi obiettivi, di stipulare il presente contratto integrativo aziendale che avrà durata fino al 31 marzo 2023 le cui norme rimarranno ultrattive ed in vigore fino alla stipula del successivo accordo integrativo sottoscritto dalle parti.

Il presente accordo è applicato a tutti i lavoratori in forza in Lutech nel periodo di vigenza e già provenienti da HPES con contratto metalmeccanico. Ai lavoratori rappresentati dal presente accordo è applicato il Contratto Nazionale per l'Industria metalmeccanica e della installazione di impianti.

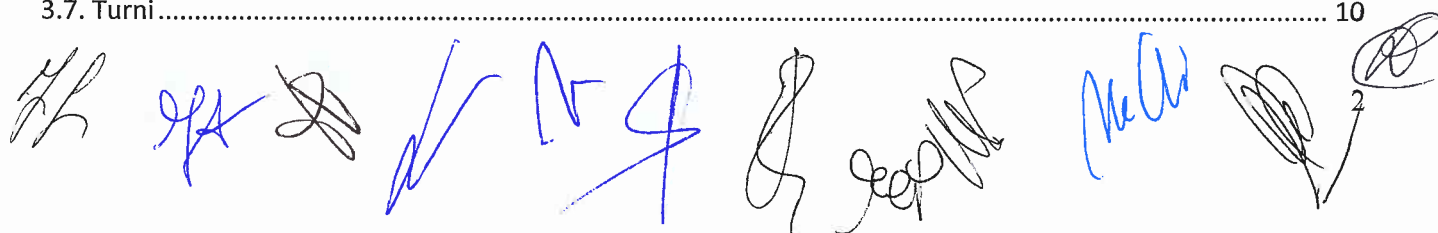

Lutech








1

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE LUTECH SPA

Sommario

1. Sistema delle relazioni sindacali	4
1.1 Assemblea sindacale	4
1.2 Numero dei componenti delle RSU.....	4
1.3 Permessi sindacali	4
1.4 Coordinamento Nazionale	4
1.5 Informativa al Coordinamento Nazionale.....	5
1.6 Bachecca elettronica	5
1.7. Accordi di sito.....	5
2. DIRITTI GENERALI	5
2.1. Parità e lavoro femminile.....	5
2.2 Coppie di fatto	6
2.3 Permessi per indisposizione	6
2.4. Permessi per lutto.....	6
2.5 Volontariato	6
2.6. Tossicodipendenza.....	6
2.7. Nascita.....	6
2.8. Permessi studio per autoformazione.....	7
2.9. Permessi visita medica.....	7
2.10. Polizza Sanitaria	7
2.11. Malattia figlio	7
3. ORARIO DI LAVORO.....	7
3.1. Orario di lavoro	7
3.2 Flessibilità.....	7
3.3. Straordinari	7
3.4. Telelavoro	8
3.5. Part-time	8
3.6. Reperibilità.....	9
3.7. Turni.....	10



3.8. Ferie	10
4. FORMAZIONE E PERCORSI PROFESSIONALI	11
4.1. Criteri generali	11
4.2. Percorsi professionali.....	11
5. TRASFERTE	11
5.1. Criteri generali	11
5.2. Spostamento all'interno del Comune	13
6. BUONI PASTO.....	13
6.1. Buono pasto.....	13
6.2 Valore del buono pasto.....	13
7. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.....	14
7.1 Criteri	14
7.2. Turn Over	14
7.3. Apprendistato, tempo determinato e interinali	14
7.4 Collaboratori esterni	14
8. SALARIO.....	14
8.1 Quattordicesima mensilità.....	14
8.2. Premio di risultato	14
8.3. Trattamento di fine rapporto.....	15
8.4. Non assorbimento aumenti contrattuali	15
8.5. Trattamento economico malattie brevi.....	15
9. AMBIENTE DI LAVORO	15
10. CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA	16
11. TABELLA ECONOMICA DEGLI ISTITUTI	16

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black and blue ink, scattered across the bottom right portion of the page. The signatures vary in style, including some that appear to be initials or full names written in a cursive or shorthand manner.

1. Sistema delle relazioni sindacali

1.1 Assemblea sindacale

L'esercizio del diritto di assemblea di cui all'art. 20 L. 300/70 viene riconosciuto nel limite massimo di 12 ore annue pro-capite.

Restano confermate le modalità vigenti relative al raggiungimento del luogo di assemblea al netto dei tempi di percorrenza.

Resta inteso che la richiesta di assemblea dovrà pervenire 48 ore prima all'azienda con indicazione dell'ordine del giorno e degli eventuali dirigenti esterni che si intenda far partecipare.

1.2 Numero dei componenti delle RSU

Il numero dei delegati delle R.S.U. viene calcolato nella misura di 1 ogni 50 dipendenti o frazioni di 50, e, comunque, il numero minimo non potrà essere inferiore a 3 componenti per unità produttiva.

1.3 Permessi sindacali

Si stabilisce che le ore di permessi sindacali annuali ex artt. 23 e 24 L. 300/70 saranno calcolate in base al numero dei dipendenti in forza al 1° gennaio 2019, e conseguentemente, al 1° gennaio di ogni anno, per un numero pari a 3 (tre) ore per dipendente.

Per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza viene previsto, in aggiunta a quanto previsto dalla L. 626/94 un monte ore annuo retribuito di 50 ore per lo svolgimento della propria attività al netto dei tempi dedicati alla formazione.

Si stabilisce inoltre che le ore di permesso sindacale siano equiparate alle ore lavorative come effetto su tutti gli istituti previsti dalle normative vigenti.

1.4 Coordinamento Nazionale

Il Coordinamento Nazionale delle RSU comprenderà le R.S.U. delle aziende con C.C.N.L. metalmeccanico.

Il Coordinamento Nazionale sarà composto da un rappresentante per ogni 100 dipendenti e/o frazione per ogni comprensorio aziendale; comunque almeno uno per ogni sede aziendale.

L'Azienda sosterrà l'eventuale spesa di trasferta dei componenti del Coordinamento Nazionale per un massimo di 6 sessioni di lavoro del Coordinamento ogni anno.

Detta quota potrà essere superata in relazione ai rinnovi del Contratto Integrativo Aziendale.

Fermo restando quanto stabilito nell'art. 7 Disc. Gen. Sez. Prima del C.C.N.L., la Direzione Aziendale ed il Coordinamento Nazionale delle R.S.U. e le OO.SS. si incontreranno almeno due volte l'anno per un confronto informativo preventivo e consultivo che verterà sui seguenti temi:

Situazione finanziaria ed economica aziendale;

Andamento del business;

Sviluppi, processi e metodologie lavorative;

Sviluppi e modifiche strutturali e/o organizzative dell'assetto aziendale;

Livelli occupazionali e relative prospettive;

Informazione preventiva in merito ai contratti che prevedano componenti in parte o del tutto di delocalizzazione dei processi produttivi aziendali indicandone l'impatto sul numero delle risorse, i tempi, le modalità e le azioni che si intendono mettere in atto per la riallocazione efficace delle risorse di Lutech S.p.A..



L'informazione si estende anche nei casi di assegnazione in Italia di componenti contrattuali derivanti dall'estero (delocalizzazione in ingresso).

Sarà cura delle rappresentanze sindacali comunicare all'azienda l'elenco aggiornato dei componenti del Coordinamento, e dei componenti il suo esecutivo.

1.5 Informativa al Coordinamento Nazionale

Di norma ogni 6 mesi la Direzione Aziendale invierà un'informativa scritta al Coordinamento Nazionale delle R.S.U. interessate con i dati relativi a:

Dati complessivi sui lavoratori in forza ripartiti per sito, forme contrattuali (determinato, indeterminato, stage, somministrazione, apprendistato), livelli di inquadramento e modalità organizzative delle prestazioni lavorative (turni, telelavoro, smart work, Part Time)

L'ammontare delle ore di lavoro straordinario di Lutech S.p.A. diviso per sede e comparto industriale, da intendersi come unità organizzativa, struttura

produttiva o sito, con i dettagli relativi ai picchi individuali. L'informativa dovrà includere i dati riguardanti tutti i livelli di inquadramento contrattuale; denominazione delle aziende fornitrici esterne di servizi software e il numero complessivo di lavoratori esterni coinvolti nonché le sedi e i comparti industriali, dove svolgono le loro prestazioni, le famiglie professionali di appartenenza e i progetti di riferimento.

Contratti di apprendistato professionalizzante o a tempo determinato oltre il livello informativo definito dal C.C.N.L. metalmeccanico con i dati relativi alla tipologia e alla quantità dei contratti attivati, il periodo di tempo interessato, i livelli di inquadramento, le sedi di lavoro e i comparti industriali di riferimento. Con attenzione all'impatto degli investimenti sulla formazione i dati relativi all'ammontare delle ore di formazione erogate e preventivate diviso per sede, comparto industriale e tipologia della formazione intesa per modalità di erogazione e contenuto. Altresì l'ammontare delle certificazioni professionali diviso per sede e comparto industriale.

Su richiesta del Coordinamento Nazionale delle R.S.U., potrà successivamente essere convocato un incontro per la discussione di merito sui dati così comunicati e/o sulle informative ai sensi del presente articolo.

1.6 Bacheca elettronica

Tutti i delegati aziendali devono avere una casella di posta elettronica e devono essere in grado di accedere alla rete aziendale anche in condizioni di trasferta. Le rappresentanze sindacali unitarie potranno adottare la posta elettronica quale strumento di comunicazione ai lavoratori.

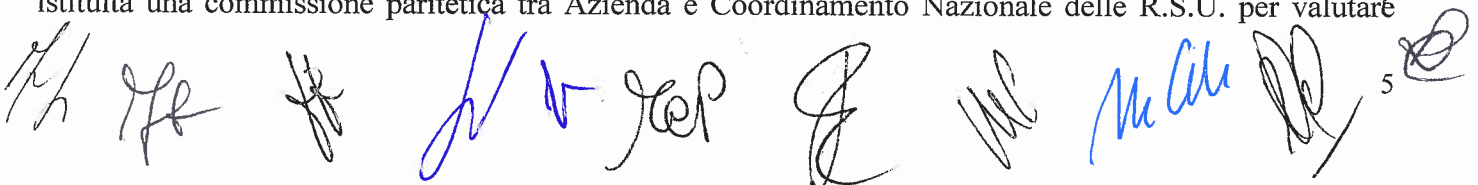
1.7. Accordi di sito

È consentito, ove siano presenti rappresentanze sindacali dei lavoratori di altre aree contrattuali, stante l'accordo delle stesse rappresentanze, di ricevere informative e sottoscrivere accordi di sito specificando le materie interessate (Servizi comuni di sito, sicurezza sul lavoro).

2. DIRITTI GENERALI

2.1. Parità e lavoro femminile

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5.3 Disc. Gen. Sez. Prima del vigente C.C.N.L. metalmeccanico, viene istituita una commissione paritetica tra Azienda e Coordinamento Nazionale delle R.S.U. per valutare



5

l'andamento del lavoro femminile in azienda anche al fine di sviluppare azioni positive così come previsto nella L. 125/91.

2.2 Coppie di fatto

Le coppie di fatto vengono equiparate in tutti i trattamenti aziendali (permessi, maternità etc.) alle coppie legalmente riconosciute. Per il monitoraggio di eventuali aspetti normativi e contrattuali ne viene assegnata competenza alla commissione di cui all'articolo 2.1 del presente accordo.

2.3 Permessi per indisposizione

Al dipendente in stato di malattia pari ad un giorno verrà riconosciuto il permesso retribuito per indisposizione della durata di un giorno.

Tale permesso non potrà precedere il sabato o seguire la domenica per i dipendenti che effettuano le 40 ore settimanali dal lunedì al venerdì; per i dipendenti che effettuano le 40 ore settimanali dal lunedì alla domenica, tale permesso non potrà precedere o seguire la domenica, se non lavorata, oppure il giorno della settimana in cui è collocato il recupero della domenica, se lavorata.

2.4. Permessi per lutto

In caso di lutto di parenti di primo grado verrà concessa al dipendente la possibilità di usufruire di 5 giorni lavorativi di permesso retribuito, comprensivi di quanto disposto dall'art. 4 L. 53/00, da usufruire entro 15 giorni dall'evento.

2.5 Volontariato

In virtù di partecipazione ad attività svolte da associazioni O.N.L.U.S. riconosciute, l'Azienda, previa analisi sugli impatti organizzativi, potrà concedere, al dipendente che ne faccia richiesta, un periodo massimo di due anni di permesso non retribuito (aspettativa).

2.6. Tossicodipendenza

In caso di problemi di tossicodipendenza del dipendente stesso o di un suo parente fino al 2° grado verrà concesso al dipendente, che ne faccia espressa richiesta, un permesso non retribuito della durata di un anno.

2.7. Nascita

Nel caso di nascita di un figlio verrà riconosciuto al padre 1 giorno di permesso retribuito da godersi inderogabilmente entro un mese dall'evento; in caso di parti gemellari le giornate saranno 2; tali giornate non faranno parte del monte P.A.R. e saranno riconosciute esclusivamente per le motivazioni sopra esposte.



2.8. Permessi studio per autoformazione

Verranno riconosciuti al dipendente che dovrà sostenere esami scolastici o universitari per ciascun esame dei permessi studio retribuiti di 3 giorni lavorativi precedenti quelli della prova di esame, comprensivi di quanto previsto dalle norme stesse. In tutti gli altri casi previsti dal C.C.N.L. verrà riconosciuto quanto previsto dal C.C.N.L. stesso.

Nel caso di autoformazione verranno riconosciute al dipendente fino a 200 ore non retribuite secondo le modalità del vigente C.C.N.L.

2.9. Permessi visita medica

Sono riconosciute al dipendente 2 ore di permesso giornaliero retribuite in occasione di visite mediche documentate.

2.10. Polizza Sanitaria

Si riconferma in merito l'accordo aziendale del 18 ottobre 2018 (Piano E di MetaSalute e contenuti economici).

2.11. Malattia figlio

Si riconoscono al nucleo familiare 8 giorni complessivi di permesso retribuito per assistenza in caso di malattia dei figli sino ai 9 anni compresi da usufruire in modo continuativo o frazionato al minimo di 4 ore. In ogni caso è consentito in questo periodo di usufruire al massimo di 2 giorni l'anno consecutivi non cumulabili anno per anno.

3. ORARIO DI LAVORO

3.1. Orario di lavoro

Dal 1 marzo 2019 l'orario giornaliero sarà di 8 ore dal lunedì al venerdì e di 40 ore settimanali.

In base a quanto previsto dall'art.8, D.Lgs. 66/2003, la pausa pranzo è obbligatoria qualora l'orario giornaliero ecceda le 6 ore consecutive.

Per i lavoratori in regime di Part-Time, avendo a riferimento l'orario di 40 ore, sarà riparametrato il regime di orario di lavoro.

I dipendenti maturano P.A.R. come da CCNL volta per volta vigente.

3.2 Flessibilità

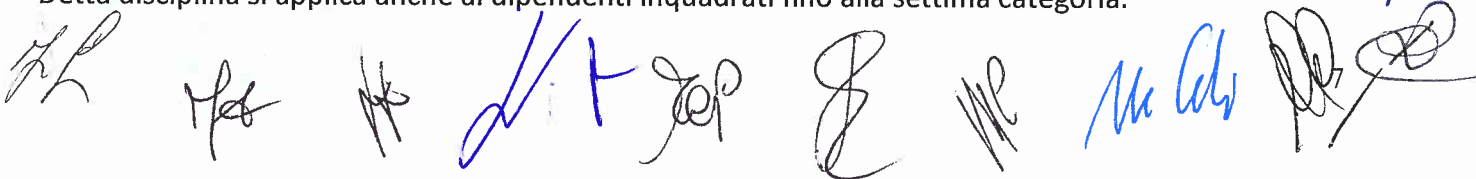
I dipendenti possono usufruire, rispetto all'orario di lavoro aziendale, di una flessibilità in entrata e conseguentemente in uscita di 1,5 ore e di una flessibilità in pausa pranzo di 30 minuti.

Ogni 3 mesi, si effettueranno incontri tra Direzione Aziendale e R.S.U. per verificare il corretto andamento della flessibilità per sito produttivo e per singola commessa.

3.3. Straordinari

Per i normalisti tutte le ore lavorate oltre la 40esima e quelle effettuate nelle giornate di sabato, domenica e festivi infrasettimanali, saranno considerate straordinari e trattate come previsto dal CCNL vigente.

Detta disciplina si applica anche ai dipendenti inquadrati fino alla settima categoria.



La percentuale di maggiorazione dello straordinario effettuato oltre la 40° ora non sarà in alcun modo inferiore al 30%.

3.4. Telelavoro

Le parti confermano l'accordo allegato sul telelavoro che s'intende integralmente recepito.

3.5. Part-time

Le parti convenendo sull'opportunità di utilizzare il lavoro a tempo parziale quale strumento funzionale alle esigenze della società e all'interesse dei lavoratori concordano che tale istituto venga concepito come una nuova possibilità lavorativa; tale organizzazione del lavoro può essere articolata in via sperimentale, funzionale alle esigenze tecnico organizzative, nelle seguenti modalità:

- orizzontale, in cui l'orario di lavoro è ridotto in tutti i giorni lavorativi;
- verticale, in cui l'orario di lavoro è distribuito solo in alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, in cui l'orario di lavoro è ridotto secondo un'articolazione orizzontale e verticale.

Il part-time si definisce come un orario di lavoro ridotto rispetto all'orario di lavoro contrattuale (40 ore settimanali, per tutti i lavoratori).

L'accesso al part-time è sempre volontario.

Sulla base di quanto stabilito nella normativa vigente, si definisce che la pausa pranzo fino alle 6 ore non è obbligatoria.

Il part-time può essere richiesto secondo i seguenti regimi: 80%, 75% e 65% dell'orario settimanale. È consentito inoltre articolare il part time per 6 ore giornaliere su 5 giorni.

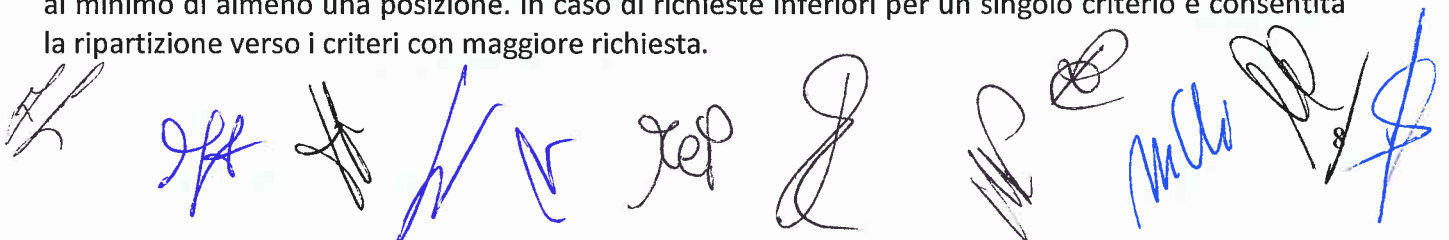
Fatto salvo quanto normato sul part-time dal CCNL si conviene quanto segue: l'azienda, fino al limite del 6,5% del personale in forza a tempo pieno nei diversi siti aziendali, valuterà positivamente, in funzione della fungibilità del lavoratore interessato, la richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei seguenti casi:

- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli, e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- necessità di accudire i figli fino al compimento dei dieci anni;
- necessità di studio connesse al completamento della scuola dell'obbligo, ed il conseguimento del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o di laurea.

Nel caso di valutazione negativa da parte dell'azienda in relazione alla infungibilità o allo scostamento dalla suddetta percentuale, sarà svolto un confronto con la Rappresentanza sindacale unitaria per individuare un'eventuale idonea soluzione.

Per la gestione dei criteri di ingresso ed uscita dal regime di lavoro part-time si precisa quanto segue:

In ragione dei totali richiedenti potenziali, il 6,5% del personale in forza a tempo pieno in ogni sito, in via di massima si ripartisce il 20% al criterio a), il 75% al criterio b), il 5% al criterio c) e comunque al minimo di almeno una posizione. In caso di richieste inferiori per un singolo criterio è consentita la ripartizione verso i criteri con maggiore richiesta.



in caso di mancanza di richieste per ogni criterio a) b) e c) ne viene garantita la disponibilità in ragione del 10% del totale dei richiedenti potenziali o al minimo di una posizione nell'ambito del criterio b) il richiedente con figli di minore età ha la precedenza rispetto ai richiedenti con figli di maggiore età.

Nelle ipotesi che non rientrano nei casi precedentemente indicati e fino al limite massimo complessivo del 10% del personale in forza a tempo pieno, l'azienda valuterà l'accoglimento della richiesta del lavoratore di avvalersi del part-time tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative. L'azienda, su richiesta della Rappresentanza sindacale unitaria, informerà la medesima sui motivi del diniego della richiesta avanzata dal lavoratore.

Qualora un sito non raggiunga la saturazione è possibile ripartire queste posizioni libere sino al 50% verso altri siti per i quali le richieste siano state eccedenti le disponibilità normate da presente accordo.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale potrà anche avere durata predeterminata che di norma non sarà inferiore a 6 mesi e comunque non superiore ai 12 mesi. Per consentire la gestione dei criteri di ingresso ed uscita in linea di massima le richieste di part time devono essere presentate entro il 1° dicembre con decorrenza 1° gennaio dell'anno successivo o entro il 1° giugno con decorrenza 1° luglio.

Al dipendente in part-time non possono essere applicate clausole elastiche o flessibili né è possibile ricorrere al lavoro supplementare. Il lavoratore part-time non è tenuto ad accettare e a rispettare le modifiche apportate unilateralmente dall'azienda all'orario di lavoro precedentemente concordato. L'eventuale rifiuto non costituisce infrazione disciplinare né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento ma sarà materia di confronto tra le parti.

L'Azienda darà risposta di norma entro un mese dalla domanda.

Su base semestrale si svolgerà in sede territoriale la verifica sulla applicazione dell'accordo comprensiva delle richieste accolte e respinte.

Le parti si impegnano ad una verifica annuale della presente normativa.

Ai dipendenti in part time verrà applicata una flessibilità giornaliera di 30 minuti in entrata e/o uscita con esclusione dei casi in cui il dipendente a part time sia adibito ad una mansione per la quale è previsto l'orario non flessibile.

3.6. Reperibilità

In merito alle prestazioni lavorative oltre l'orario di lavoro viene istituito il trattamento di reperibilità secondo le seguenti modalità:

la reperibilità viene stabilita, sentendo le R.S.U. e/o le OO.SS. territoriali, compatibilmente con le esigenze individuali del lavoratore;

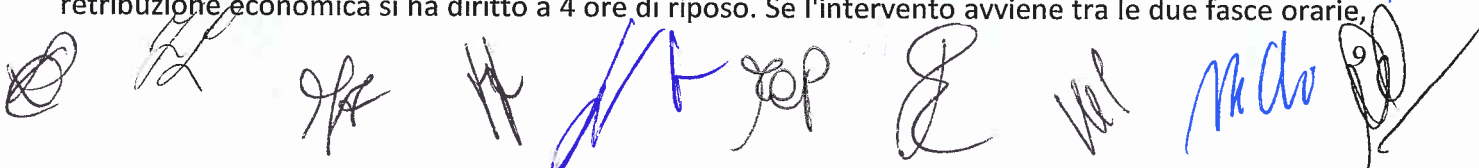
l'Azienda fornirà gli strumenti necessari per facilitare la reperibilità dei lavoratori interessati;

l'indennità oraria calcolata nei giorni feriali in ragione del 2.5 per mille sui livelli retributivi (minimi tabellari) e del 3 per mille nei giorni prefestivi e festivi;

l'indennità di intervento calcolata con le stesse modalità dello straordinario e verrà corrisposta a tutti i livelli contrattuali. La corresponsione minima è di due ore di straordinario; in caso di intervento telefonico l'importo verrà calcolato con un minimo di un'ora e le frazioni di tempo successive saranno arrotondate per eccesso;

in caso di intervento sul posto di lavoro verrà corrisposta un'indennità forfetaria di 21 Euro. Tale indennità è comprensiva del tempo di viaggio e del rimborso chilometrico. Il tempo realmente impiegato per l'intervento verrà retribuito come indicato al punto 3;

in caso di intervento con spostamento vengono considerate due fasce orarie: dalle ore 24 alle ore 03.00 e dalle ore 03.01 alle ore 07.00. Se l'intervento avviene in una delle fasce orarie oltre alla retribuzione economica si ha diritto a 4 ore di riposo. Se l'intervento avviene tra le due fasce orarie,



oltre alla retribuzione economica si ha diritto a 8 ore di riposo compensativo. In caso di intervento nella seconda fascia le 4 ore di riposo compensativo possono essere fruito ad inizio o fine turno; può essere richiesto a norma, nell'arco di un anno, un massimo di 48 giorni feriali e di 12 giorni fra festivi e prefestivi;

la reperibilità non può interessare i lavoratori per più di una successione di sabato e domenica su quattro fine settimana se non in casi eccezionali concordati con la R.S.U..

3.7. Turni

Fatto salvo quanto stabilito dai precedenti accordi relativamente ai turni attualmente in essere l'Azienda concorderà con le R.S.U. territoriali i termini e le modalità relative all'immissione di nuovi turni e/o nuovi contratti che prevedano lavorazioni su turni.

Ai lavoratori turnisti, per cui rimarranno invariati gli attuali regimi di orario secondo quanto già trattato con le R.S.U., e verranno erogate a compensazione del disagio le seguenti indennità mensili:

Turni con copertura del servizio da 10 a 16 h 82,7 Euro

Turni con copertura del servizio da 16 a 24 h 150 Euro;

Turni con copertura h 24 per 365 gg. 201,5 Euro.

I lavoratori che operano per i clienti e per ragioni tecniche organizzative in regime di orario di 8 ore lavorative diurne ma con prestazione ad orario non flessibile sono riconosciuti 2 euro al giorno legati alla presenza.

L'azienda comunicherà al dipendente di norma in forma scritta entro 20 giorni l'ingresso e l'uscita dal regime di lavoro a turni.

La gestione tecnico organizzativa dei regimi di lavoro a turnazioni deve garantire al dipendente la pausa pranzo e le assenze ordinarie e straordinarie come normate per ferie, permessi e malattia.

A tal scopo la copertura dei turni deve essere garantita da almeno 2 risorse.

3.8. Ferie

Ai lavoratori in forza che maturano almeno 5 anni di anzianità verrà riconosciuto un giorno di ferie aggiuntivo anticipando la maturazione prevista dal C.C.N.L.

Il calendario per la fruizione delle ferie in forma collettiva verrà definito tra Azienda e R.S.U. entro il mese di Febbraio e di norma le ferie maturate nell'anno

devono essere effettuate entro il mese di Dicembre dell'anno di riferimento. Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 1° dicembre per definire la modalità di gestione di eventuali residui.

Una volta noto il calendario delle chiusure collettive i dipendenti dispongono il piano personale delle ferie anno corrente disponibili e da maturare.

Il lavoratore può disporre e presentare all'azienda nell'arco dell'anno corrente variazioni e aggiornamenti del nuovo piano ferie personale.

L'azienda approva per iscritto o per silenzio assenso entro 15 giorni dalla presentazione il piano ferie personale del lavoratore.

L'azienda in caso di valutazione negativa in tutto o in parte del piano ferie personale presentato dal lavoratore deve rispondere per iscritto.

Il lavoratore in caso di valutazione negativa in tutto o in parte del piano ferie personale procede alla redazione di un nuovo piano. Diversamente può ricorrere contro la valutazione negativa per iscritto e/o con il supporto della Rappresentanza Sindacale Unitaria.

4. FORMAZIONE E PERCORSI PROFESSIONALI

4.1. Criteri generali

L'Azienda riconosce l'importanza della formazione per la crescita professionale dei dipendenti e si impegna a farne uno strumento che coinvolge tutti i lavoratori.

Di seguito si riportano i criteri generali.

La formazione deve essere fatta per tutti i dipendenti di Lutech cui si applica il presente accordo, senza alcuna discriminazione. È prevista dunque per:

Contratti a tempo indeterminato;

Contratti di Apprendistato;

Contratti a tempo determinato;

Telelavoro e smart working;

Part-Time.

Vengono previste 4 ore di formazione sindacale per i nuovi assunti.

4.2. Percorsi professionali

Viene istituita una commissione composta da tre componenti per l'Azienda e tre componenti per il coordinamento nazionale R.S.U., con il compito di:

monitorare i relativi percorsi di sviluppo professionale;

- proporre la realizzazione degli interventi/processi formativi finalizzati allo sviluppo/riconversione professionale in linea con l'evoluzione del mercato e con l'esigenza di business aziendale;

verificare le modalità di offerta dell'attività formativa e l'accesso dei lavoratori a questa offerta. Altresì verificare le ragioni del diniego aziendale all'accesso all'offerta formativa nei confronti di singoli dipendenti.

Le parti manifestano l'interesse a definire l'implementazione della classificazione professionale aziendale in accordo al vigente C.C.N.L. metalmeccanico.

In sede di commissione si procederà alla verifica delle seguenti informazioni aziendali:

ripartizione per livello contrattuale, anzianità e anni di permanenza nel livello dei dipendenti per unità produttiva;

ripartizione per job code, anzianità e anni di permanenza nel job code dei dipendenti per unità produttiva.

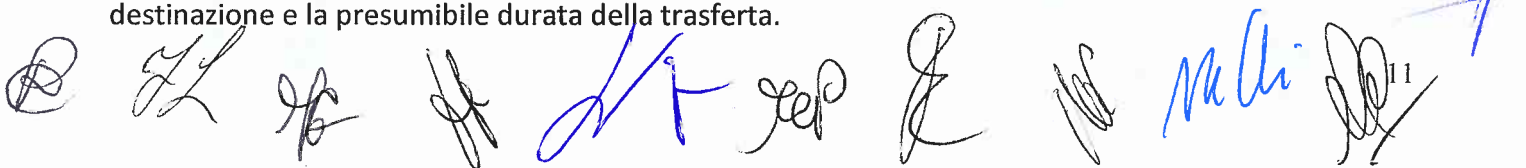
La Commissione si incontrerà di norma con cadenza trimestrale.

Nel caso in cui l'Azienda proponga ad un dipendente un passaggio da una famiglia professionale ad un'altra, tale passaggio, con particolare rilevanza per i passaggi verso il basso, deve essere volontario ed il cambiamento deve essere concordato con il dipendente nella completa conoscenza del futuro percorso professionale.

5. TRASFERTE

5.1. Criteri generali

L'Azienda di norma comunicherà al lavoratore con un preavviso minimo di 10 (dieci) giorni la destinazione e la presumibile durata della trasferta.



Dopo i primi tre mesi continuativi, il lavoratore può scegliere se interrompere la trasferta o continuarla fino ad un limite massimo di sei mesi. In tal caso la trasferta assume il carattere di trasferta lunga e deve essere comunicata alla R.S.U.. Qualunque rientro tecnico e/o logistico presso la sede di appartenenza non interrompe il regime di trasferta continuata.

Il lavoratore non potrà essere inviato in trasferta prima di due mesi dall'ultimo invio in trasferta di almeno tre mesi.

Per quanto riguarda il mezzo di trasporto, sarà preferito quello pubblico o collettivo, tranne casi particolari di urgenza, difficoltà del percorso, onerosità. È consentito l'utilizzo di autovetture a noleggio in caso di indisponibilità o inadeguatezza di altri mezzi al servizio richiesto. Per viaggi inferiori ai 100 km complessivi la categoria di autoveicoli di riferimento sarà la classe B AVIS; per particolari esigenze (lunghe percorrenze e/o più persone che utilizzano la stessa vettura) verrà valutato l'utilizzo anche di vetture di classe superiore.

Le prenotazioni dei biglietti di viaggio devono essere eseguite secondo le procedure correnti.

In caso di utilizzo del mezzo aereo e/o del treno, espressamente autorizzato dal Responsabile, la prenotazione ed il biglietto di viaggio devono essere richiesti in base alle procedure in essere; per l'aereo è prevista l'utilizzazione della classe "economy", per il treno è prevista l'utilizzazione della seconda classe per i treni "AV", la prima classe per tutti gli altri. In caso di utilizzo del vagone letto, è previsto l'uso della cabina singola.

La sistemazione per l'alloggio avviene in alberghi/residence convenzionati con l'Azienda o in caso di impossibilità, in alberghi che salvaguardino la dignità e la sicurezza del personale.

Nel caso di trasferte superiori a 5 gg. è previsto il rimborso delle spese di viaggio per il rientro settimanale.

Nel caso di trasferte di almeno 5 gg. è previsto il rimborso delle spese di lavanderia.

Si precisa che le cifre riguardanti le trasferte vengono ripetute per tutti i giorni della settimana solare a meno di rientro settimanale.

L'Azienda comunicherà semestralmente alle R.S.U. interessate i dati relativi alle quantità ed alle caratteristiche delle trasferte interessanti la sede.

Il lavoratore in trasferta deve essere messo in condizione di poter effettuare le note spese settimanalmente.

In caso di utilizzo di auto personale l'Azienda garantisce la copertura assicurativa dell'INAIL per l'interessato.

Le ore viaggio oltre il normale orario di lavoro saranno retribuite al 100% della retribuzione oraria e calcolate a partire dall'abitazione del dipendente.

Per le trasferte di durata inferiore ai tre mesi viene introdotto un unico regime a piè di lista che prevede:

per il vitto un massimale di 31 Euro a pasto cumulabili nella giornata; in caso di trasferta presso una sede aziendale munita di mensa il massimale per il pasto serale ammonta a 47 Euro;

per l'alloggio, essendo la prenotazione effettuata tramite agenzia convenzionata i massimali sono predeterminati da Lutech con l'agenzia stessa nel rispetto dei criteri sopra esposti.

Il lavoratore potrà scegliere il regime misto nelle trasferte superiori ai tre mesi, al netto dei rientri tecnici (malattie, ferie e rientri settimanali), che prevede:

per il vitto un importo forfetario di 26 Euro a pasto; in caso di trasferta presso una sede Lutech munita di mensa l'importo forfetario per il pasto serale fissato a 39 Euro;

l'alloggio (albergo o residence) a carico diretto dell'Azienda.

In caso di utilizzo di auto personale il rimborso chilometrico è regolato dalle tabella ACI vigenti secondo tariffa 15.000 chilometri.

In caso di utilizzo di auto a noleggio a spese della società il rimborso chilometrico è regolato con rimborso a piè di lista.

Per tutte le tipologie di trasferte viene riconosciuta ai lavoratori un'indennità di trasferta per le trasferte superiori alle 8 ore e/o con percorrenza superiori ai 150 A/R in base ai seguenti criteri:

il 100% di 26 euro nei primi 3 giorni di trasferta;

l'80% di 26 euro per il 4° e il 5° giorno pari a 20,8 euro;

il 75% di 26 euro dal 6° al 10° giorno pari a 19,5 euro;

il 65% di 26 euro dall'11° al 15° giorno pari a 16,9 euro;

il 60% di 26 euro dal 16° giorno in poi pari a 15,6 euro.

L'ammontare si calcola in modalità progressiva. I rientri settimanali di sabato, domenica e festività, o il godimento di un giorno di ferie, PAR e recupero flessibilità non determinano l'azzeramento del contatore dei giorni di trasferta ai fini del calcolo dell'indennità.

5.2. Spostamento all'interno del Comune

Il lavoratore comandato a prestare abitualmente la propria opera fuori dalla sede di assunzione o dalla sede ove fosse stato effettivamente trasferito, non ha diritto al rimborso per mezzo di trasporto e al rimborso chilometrico.

A tale lavoratore che presta la propria attività presso un diverso luogo di lavoro e per i lavoratori che operano presso la sede e si spostano per motivi di servizio viene riconosciuto:

- rimborso mezzo di trasporto pubblico a piè di lista (taxi incluso);
- rimborso chilometrico a piè di lista come da tabella ACI vigente in caso di utilizzo del mezzo proprio (specificatamente autorizzato);
- erogazione del Buono Pasto.

6. BUONI PASTO

6.1. Buono pasto

Il buono pasto viene erogato per ogni giorno di presenza lavorativa compresi quindi il sabato, la domenica ed i festivi lavorati.

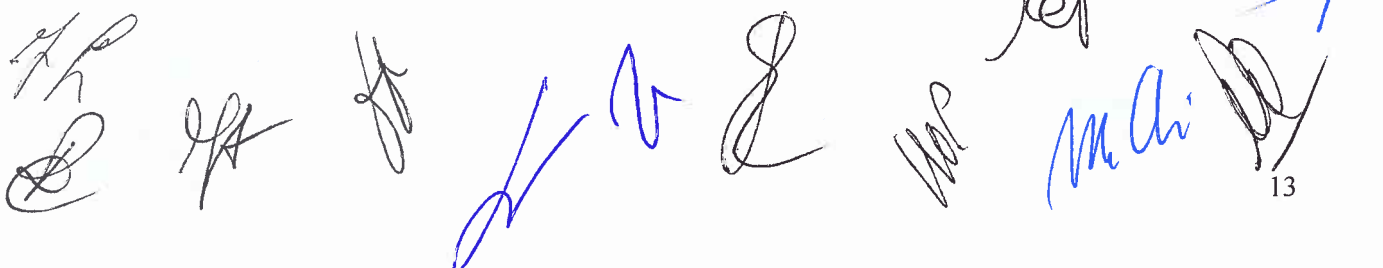
Il buono pasto viene erogato quando la prestazione lavorativa effettiva giornaliera è pari o superiore alla metà del normale orario giornaliero di lavoro (di cui al punto 3.1), indipendentemente dalla collocazione oraria della prestazione svolta.

Il buono pasto non rientra nel computo di alcun istituto contrattuale e nella base di calcolo del T.F.R.

6.2 Valore del buono pasto

A partire dal 1 aprile 2019 viene introdotto il buono pasto elettronico dell'importo di 7 euro giornalieri.

Dal 1 aprile 2021 l'importo del buono pasto elettronico sarà pari a 7,80 euro.



7. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

7.1 Criteri

Al fine di monitorare l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e dei processi produttivi la Direzione Aziendale incontrerà almeno una volta l'anno il Coordinamento delle R.S.U. e le Organizzazioni Sindacali. Particolari azioni di monitoraggio possono essere concordate in sede territoriale. In tale sede saranno date informazioni dettagliate relative ai piani organizzativi utili a ricondurre all'interno dell'Azienda le attività esterne, nonché le relative tempistiche di attuazione.

7.2. Turn Over

Nel caso di nuove assunzioni per posizioni a tempo indeterminato, a parità di requisiti professionali, avranno priorità di assunzione i lavoratori temporanei (contratti a termine, interinali) e i collaboratori che operano stabilmente su commesse Lutech.

Le parti concordano che il turn over verrà effettuato rimpiazzando i dipendenti a tempo indeterminato con assunzioni a tempo indeterminato e contratti di apprendistato.

7.3. Apprendistato, tempo determinato e interinali

Per i lavoratori a contratto apprendistato in forza e futuri all'azienda si prevede la stabilizzazione di almeno il 90% degli stessi. Per i lavoratori interinali che avviano o rinnovano il rapporto di collaborazione a partire dal 1° marzo 2019 si prevede la stabilizzazione in Lutech dopo 24 mesi cumulabili a partire dalla data di avvio o di rinnovo di permanenza in azienda indipendente dal numero delle agenzie interinali prestanti i lavoratori e dalle aziende del gruppo Lutech come in data di sottoscrizione del presente accordo.

7.4 Collaboratori esterni

Riconoscendo l'impegno aziendale, che nel corso dello scorso biennio ha razionalizzato e ridotto l'incidenza del peso dei collaboratori esterni sull'insieme delle attività svolte nel gruppo, le parti concordano di proseguire in un piano di riassorbimento del lavoro esterno, con l'obiettivo di non superare il 10% degli organici complessivi e comunque il 18% di quelli relativi ad una commessa.

8. SALARIO

8.1 Quattordicesima mensilità

Viene erogata la quattordicesima mensilità a tutti i dipendenti di Lutech di cui alla premessa.

8.2. Premio di risultato

Premio di risultato 2019-2023

Ai sensi della disciplina del CCNL le parti si impegnano a definire entro il mese di luglio 2020 le modalità di calcolo del premio di risultato e l'ammontare dei corrispettivi economici per il 2021 e per gli anni successivi.

L'attuale parte fissa del PDR (258 euro erogati anticipatamente a dicembre) viene sospesa per due anni e verrà automaticamente ripristinata ed erogata da dicembre 2021. Tale parte fissa sarà parte del nuovo PDR.



L'arco temporale preso a riferimento per il calcolo del Premio di Risultato è 1° gennaio/31 dicembre. Tutti gli importi si riferiranno alla VI° categoria contrattuale e andranno riproporzionati secondo i parametri contrattuali vigenti alla data e in relazione ai mesi di permanenza in azienda.

Le parti si incontreranno entro 2 mesi dall'approvazione del bilancio e comunque entro il mese di giugno di ciascun anno al fine di valutare la rispondenza tra gli obiettivi e i risultati realizzati.

In applicazione delle vigenti disposizioni legislative (L. 208/2015 art. 1 c. da 182 a 189 e D.M. 25 marzo 2016 e s.m.i.) le parti si danno atto che gli importi indicati nella tabella non avranno incidenza sul computo del T.F.R. e che per lo stesso varranno i benefici fiscali e contributivi previsti dalle suddette disposizioni di legge.

Il Premio di Risultato viene erogato anche ai lavoratori interinali per il periodo in cui prestano la loro opera in Lutech e secondo i principi sopra esposti.

8.3. Trattamento di fine rapporto

Ad integrazione e miglioramento di quanto stabilito dalla L. 297/82 e dal C.C.N.L. viene stabilito quanto segue:

Il lavoratore ha diritto di chiedere una anticipazione non superiore al 70% del T.F.R. cui avrebbe diritto se risolvesse il rapporto alla data di domanda.

Può essere richiesta una sola volta nel corso del rapporto e l'importo anticipato deve essere portato in detrazione del T.F.R. spettante a fine rapporto. L'anticipazione può essere corrisposta se si realizzano almeno una delle seguenti condizioni:

- 5 anni di servizio maturati dal lavoratore presso Lutech compresa l'anzianità convenzionale riconosciuta dall'accordo del 31/10/2014;

- acquisto prima casa;

- cure sanitarie estese ai componenti del nucleo familiare previa anche presentazione di preventivo,

- ristrutturazione della propria abitazione o di quella in locazione previa anche

presentazione di preventivo;

- acquisto terreni riconosciuti edificabili dagli strumenti urbanistici.

Ai preventivi deve seguire la presentazione della fattura.

8.4. Non assorbimento aumenti contrattuali

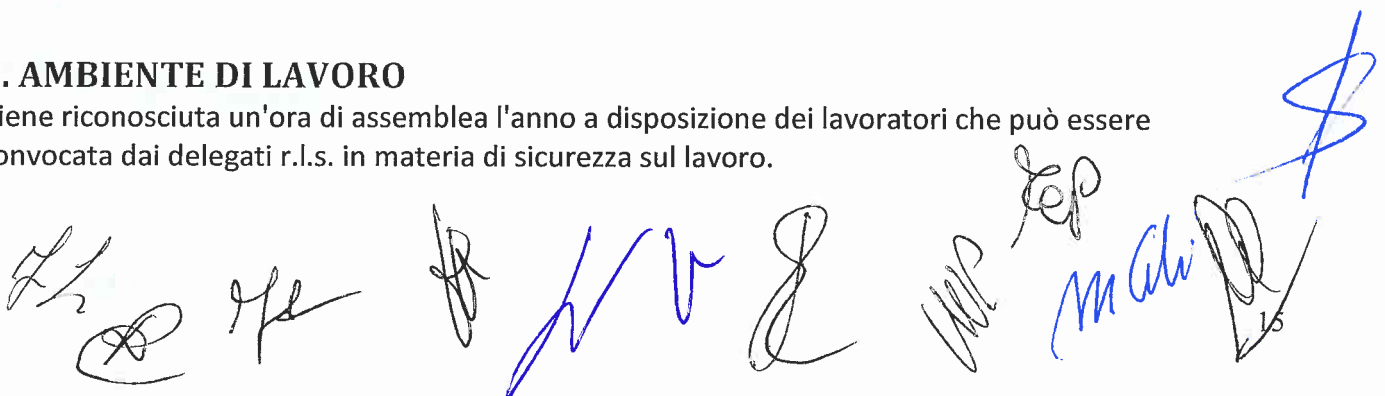
Gli aumenti determinati dalla contrattazione collettiva non sono riassorbibili.

8.5. Trattamento economico malattie brevi

In riferimento al titolo sesto, art.2, del CCNL non trova applicazione il comma 6, relativamente al trattamento economico. Pertanto il trattamento economico delle malattie brevi sarà effettuato al 100% anche dopo il terzo evento.

9. AMBIENTE DI LAVORO

Viene riconosciuta un'ora di assemblea l'anno a disposizione dei lavoratori che può essere convocata dai delegati r.l.s. in materia di sicurezza sul lavoro.



10. CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Per quanto non espressamente disposto dal presente accordo si rimanda a tutti gli accordi precedentemente sottoscritti tra Azienda e Coordinamento Nazionale e tra Azienda e R.S.U. territoriali. Il presente accordo supera comunque tutti i precedenti accordi sulle parti economiche di competenza.

11. TABELLA ECONOMICA DEGLI ISTITUTI

Di seguito la tabella degli istituti normati dal presente accordo.

• Indennità Turni	Turno da 10 a 16 h	€ 82,70 Mensile
• Indennità Turni	Turno da 16 a 24 h	€ 150,00 Mensile
• Indennità Turni	Turno 24 h x 365 gg	€ 201,50 Mensile
• Indennità Turni	Indennità orario rigido	€ 2,00 Giornaliero
• Straordinario	dalla 40° ora	>= 30% Orario
• Reperibilità	Feriali	2,5/1000 Orario
• Reperibilità	Festivi e Pre festività	3/1000 Orario
• Reperibilità	Indennità Forfettaria Km e tempi intervento	€ 20,70 Giornaliera
• Trasferte	< 3 mesi - pie di lista — pasto	€ 31,00 Giornaliera
• Trasferte	< 3 mesi - pie di lista - con pasto serale	€ 47,00 Giornaliera
• Trasferte	Indennità > 8 ore	€ 26,00 Giornaliera
• Trasferte	Indennità > 150 km	€ 26,00 Giornaliera
• Trasferte	> 3 mesi - pie di lista — pasto	€ 31,00 Giornaliera
• Trasferte	> 3 mesi - pie di lista - con pasto serale	€ 47,00 Giornaliera
• Trasferte	> 3 mesi - forfettario — pasto	€ 26,00 Giornaliera
• Trasferte	> 3 mesi - forfettario — pasto	€ 39,00 Giornaliera
• Ticket elettronico dall'1/4/2019	€ 7,00 Giornaliero	
• Ticket elettronico dall'1/4/2021	€ 7,80 Giornaliero	

Fiumicino, 22 febbraio 2019

Lutech SpA

FIOM – FIM NAZIONALI

RSU Lutech SpA

**Verbale di Accordo
Allegato al CIA**

Il giorno 22 febbraio 2019, così come previsto dai CIA art. 3.4. la Direzione Aziendale di Lutech SpA e le OO.SS. FIOM e FIM unitamente al Coordinamento Nazionale delle RSU hanno disciplinato le condizioni per lo svolgimento dall'attività lavorativa svolta in Telelavoro.

TELELAVORO

DEFINIZIONE TELELAVORO

il telelavoro consiste nella modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa tradizionale mediante l'utilizzo di strumenti informatici e telematici e grazie alle moderne tecnologie di comunicazione. Infatti, i computer, la possibilità di collegamenti avanzati come ADSL, Dial-up access, il Fax, i telefoni cellulari, ecc. hanno contribuito a ridurre quelle barriere che un tempo richiedevano la presenza continua dei lavoratori in ufficio in quanto possono essere espletate per via telematica tutte le forme di comunicazioni necessarie verso le strutture ed i team aziendali, i clienti e le terze parti.

Lo svolgimento della propria attività attraverso la modalità del telelavoro si basa sulla volontarietà ed accettazione di entrambe le parti, previa valutazione della compatibilità con la mansione e fa collocazione organizzativa del richiedente.

CRITERI DI ELEGGIBILITÀ

Il telelavoro è rivolto ai dipendenti in forza all'azienda, siano essi a tempo pieno oppure a part-time, previa richiesta del lavoratore, autorizzazione da parte dell'azienda e sottoscrizione di un accordo tra dipendente ed azienda.

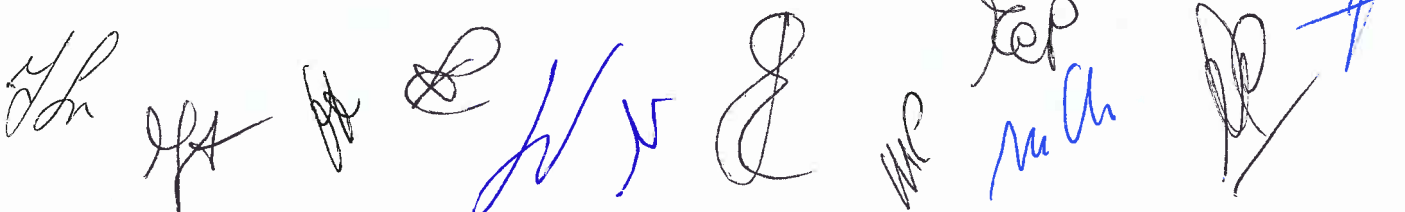
Criteri di eleggibilità:

capacità del dipendente di svolgere attività lavorativa in modo operativamente autonomo
compatibilità con l'attività della unità organizzativa (vale a dire che la modifica del luogo di lavoro non deve compromettere l'attività della unità organizzativa)
possibilità di svolgere la propria attività in condizioni di lavoro ottimali presso la propria abitazione o altra sede comunque dichiarata dal lavoratore.

Criteri di Eleggibilità particolari:

La società, a fronte di gravi e documentate situazioni familiari/personali del lavoratore in forza all'azienda, valuterà positivamente la possibilità di convertire il rapporto di lavoro, per periodi di tempo continuativi di 6 mesi rinnovabili, in telelavoro, purché ciò non risulti incompatibile con le esigenze tecnico-organizzative dell'Azienda.

I gravi motivi per i quali è possibile chiedere la temporanea conversione del rapporto in telelavoro sono a titolo esemplificativo: la perdita di autonomia personale, necessità di cura e assistenza, ragioni connesse all'infanzia o alla cura dei minori.

A series of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, some appearing as initials or full names, and are positioned below the main body of text.

Nel caso di valutazione negativa de parte dell'azienda, su richiesta della Rappresentanza Sindacale Unitaria sarà svolto un confronto con la RSU per Individuare una idonea soluzione.

Le parti convengono di valutare la possibilità di definire ulteriori criteri di eleggibilità nel caso emergessero casi particolari di natura rilevante.

PROCEDURA DI ACCESSO AL TELELAVORO E LIVELLI DI APPROVAZIONE

I dipendenti che Intendono avanzare richiesta di telelavoro dovranno compilare il modulo di richiesta di telelavoro nella parte di propria competenza e presentarlo al proprio manager, allegando le seguenti documentazioni:

dichiarazione di conformità dell'impianto elettrico o dichiarazione di rispondenza ai sensi del DM 37/08 effettuata da Imprese iscritte nel registro delle Ditte e nell'albo delle imprese artigiane;

autodichiarazione di responsabilità e di conformità alle norme di sicurezza degli impianti domestici

essere disponibile a verifiche tecniche presso il sito indicato come sede del telelavoro.

una volta concluso l'iter di approvazione (inclusa la verifica della documentazione), sottoscrivere l'accordo di telelavoro e rispedirlo all'ente preposto;

HR comunicherà entro un mese ai dipendenti l'esito della richiesta di accesso al telelavoro.

L'autorizzazione avrà durata di un anno e sarà tacitamente rinnovato di anno in anno.

Eventuale disdetta da una delle Parti dovrà essere comunicata con preavviso di 3 mesi.

In casi particolari potranno essere prese in considerazione modifiche, sospensioni o revoche, fuori dai termini sopra indicati a fronte di particolari situazioni, siano esse motivate da esigenze del lavoratore o dell'azienda.

Periodicamente l'Azienda e le rappresentanze sindacali unitarie si incontreranno sia a livello nazionale che a livello territoriale per la verifica dell'andamento delle richieste e delle autorizzazioni. In caso di valutazioni negative da parte dell'Azienda, la Rappresentanza Sindacale Unitaria potrà richiederne le motivazioni.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

La prestazione lavorativa verrà svolta presso la propria abitazione o altra sede comunque dichiarata dal lavoratore. Potranno essere concordate modalità di prestazione del telelavoro di tipo parziale (esempio: 1, 2 o 3 giorni della settimana predeterminati da casa; oppure tutte le mattine o pomeriggi da casa oppure una soluzione mista) comunque qualsiasi modalità dovrà essere compatibile con le esigenze tecnico organizzative,

I dipendenti part time possono utilizzare unicamente forme di telelavoro verticali.

La prestazione lavorativa è regolata dalle norme previste dai Contratti Nazionali di Lavoro e dal Contratto Integrativo.

AMBIENTE DI LAVORO E ATTREZZATURE

L'azienda fornirà al lavoratore, ove specificamente richiesto e approvato dal responsabile dei lavoratore stesso, la chiavetta USB per il collegamento remoto, la sedia ergonomica e in caso di necessità operativa la stampante.

Allo stato attuale, non sono previsti rimborsi per connessione veloce ADSL, linea fonia e consumo energetico.

L'installazione di una idonea postazione di lavoro, comprensiva della dotazione come da norme aziendali fornita al fine di consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa da casa ed il collegamento ai sistemi informatici aziendali, sarà responsabilità del dipendente.

Il dipendente dovrà mettere a disposizione nella propria abitazione un ambiente di lavoro conforme alle norme legali e contrattuali volte alla tutela della sicurezza e salute dei lavoratori.

Il lavoratore in regime di telelavoro non può essere ritenuto responsabile, se non in caso di colpa grave o dolo, dei danneggiamenti o furti del materiale aziendale che costituisce il posto di lavoro remoto.

Tutto il materiale di cancelleria e di consumo segue le stesse regole applicate per i lavoratori ubicati presso le sedi Lutech SpA.

COPERTURE ASSICURATIVE

Lutech SpA adempirà agli obblighi assicurativi di infortunistica sul lavoro anche attraverso una copertura assicurativa di responsabilità civile verso terzi e responsabilità prodotta estesa al telelavoro. Il dipendente dovrà riferire immediatamente (e comunque non oltre 24 ore) qualsiasi infortunio sul lavoro occorso durante l'attività in telelavoro.

OBBLIGHI DEL TELELAVORATORE

Il dipendente dovrà assicurare la sua presenza presso la sede di Lutech SpA in caso di:

periodi di formazione e sviluppo;

riunioni di unità organizzative,

quanto richiesto ai sensi del Decreto Legislativo 81/2008;

Interruzioni tecniche superiori a 4 ore laddove l'attività rendano necessaria la connettività

Il dipendente avrà l'obbligo di rendersi reperibile durante lo svolgimento della propria attività in telelavoro secondo le norme previste per la presenza sul luogo di lavoro.

In caso di motivata impossibilità, il dipendente sarà tenuto a darne preventiva informazione a Lutech SpA anche per via telematica (e-mail, fax, telefono).

I doveri, le responsabilità, gli obblighi e le condizioni dei dipendenti che lavoreranno in regime di telelavoro rimarranno invariati.

RISERVATEZZA

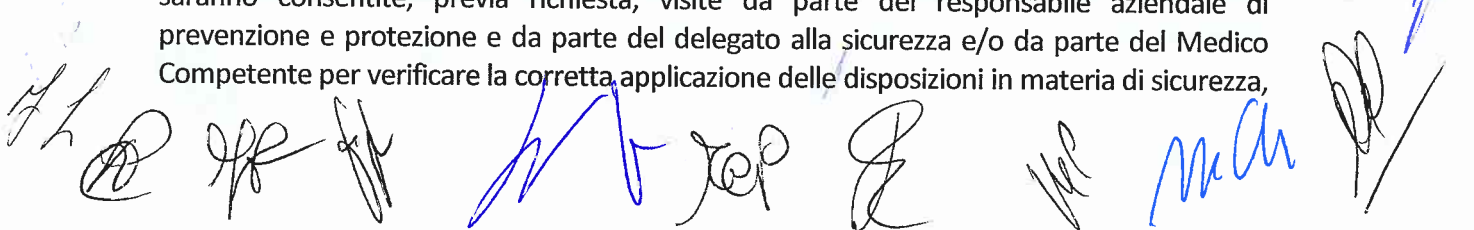
Il dipendente è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro e non potrà svolgere lavoro per conto proprio o per terzi in concorrenza con l'attività svolta dal datore di lavoro da cui dipende.

Tutti i PC in dotazione dovranno essere gestiti in conformità ai principi di controllo fissati da Lutech SpA. Il copyright per il software dovrà essere mantenuto in qualsiasi momento. Inoltre, l'utilizzo di tutte le connessioni di rete (inclusi i modem dial-in e dial-out) dovranno essere conformi alle politiche di Lutech SpA riguardanti la sicurezza.

I numeri di telefono dell'abitazione e gli indirizzi privati dovranno essere riservati e non dovranno, in nessun caso, comparire su biglietti da visita Lutech SpA, nelle intestazioni delle lettere o in altri documenti.

SICUREZZA

In ottemperanza a quanto previsto dai D.lgs. 81./2008 e successive modifiche ed integrazioni e dall'accordo interconfederale sulla sicurezza nei luoghi di lavoro 18.11.96, saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile aziendale di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza e/o da parte del Medico Competente per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza,



relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate il dipendente è tenuto ad 'stilizzare con diligenza la postazione di lavoro nei rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti.

In ogni caso, ai sensi del dl' 81 - Capo III sez. I Art. 20 e successive modifiche, il dipendente deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle Istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati.

il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni.

NORME GENERALI

Ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della Legge 300/70, il datore di lavoro provvederà ad inviare ai domicilio del dipendente copia dei CCNL e del CIA applicato, considerando con ciò assolto l'obbligo di pubblicità.

Tutte le comunicazioni da parte dell'azienda al lavoratore e viceversa, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici/informatici, da inviarsi secondo le tempistiche previste dalle procedure vigenti e utilizzando la modulistica elettronica appositamente predisposta. Resta ovviamente inteso che le certificazioni relative a malattia/infortunio dovranno essere trasmesse all'azienda nei termini di legge. Sono confermate le altre norme che regolano il rapporto di lavoro, i diritti sindacali e quanto previsto dai CCNL e accordi vigenti, nonché le norme sulla condotta degli affari.

In termini di norma generale si ribadisce che

il telelavoro non può essere "assoluto"; debbono quindi essere previsti una serie di rientri - non episodici in azienda;

chi telelavora deve avere la garanzia della pari opportunità di carriera rispetto a chi è in sede aziendale;

i carichi di lavoro nonché le modalità di fruizione di ferie e PAR in regime di telelavoro dovrà essere comunque conforme a quanto stabilito dal CCNUCIA:

va garantito il diritto di partecipare alle assemblee che si tengono sul posto di lavoro considerando come prestazione a tutti gli effetti sia il tempo dell'assemblea sia quello di spostamento;

i telelavoratori debbono essere inseriti nei normali processi formativi aziendali;

eventuali indennità legate alla presenza in sede, previste da accordi sindacali, non saranno corrisposte chi opera la sua attività presso il proprio domicilio

Il lavoratore in regime al telelavoro ha diritto al ticket secondo gli accordi vigenti.

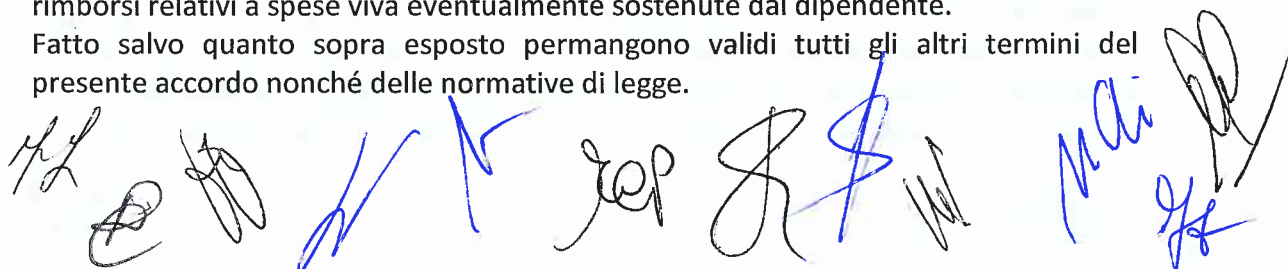
Il presente accordo innova e sostituisce l'articolo 3.4 del Contratto Integrativo Aziendale.

Operatività Remota Occasionale

Se preventivamente richiesta dal dipendente e autorizzata dall'Azienda con formalizzazione di un accordo, è prevista l'Operatività Remota Occasionale (ORO) per un massimo di 40 ore mensili, che consente di effettuare la propria attività lavorativa remotamente e comunque al di fuori dei locali aziendali.

Questa modalità non prevede alcuna dotazione aziendale aggiuntiva né tantomeno rimborsi relativi a spese vive eventualmente sostenute dal dipendente.




Fatto salvo quanto sopra esposto permangono validi tutti gli altri termini del presente accordo nonché delle normative di legge.

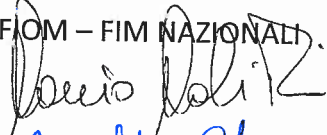



Verifica dell'accordo

Le parti convengono che saranno tenuti incontri semestrali in merito all'utilizzo del telelavoro e le modalità applicative del presente accordo.

Fiumicino, 22 febbraio 2019

Lutech SpA




FIOM – FIM NAZIONALI


Mona Poa

RSU Lutech SpA
