



G.D: RSU ed Azienda firmano un importante Accordo che regola il Lavoro da Remoto, come passaggio intermedio per arrivare ad un vero Smart Working.

Ieri 13 Ottobre RSU ed Azienda sono arrivati ad una prima conclusione del confronto nato a valle degli esiti del questionario sul lavoro da remoto, condivisi tra le Parti il 29 Settembre.

Tale conclusione, ha portato alla firma di un Accordo che fin dal suo capitolo di premessa riconferma la volontà di RSU ed Azienda di arrivare ad una vera regolamentazione dello Smart Working, ma contemporaneamente prende atto della perdurante emergenza sanitaria COVID-19.

Questa situazione, caratterizzata da forti elementi di incertezza anche (ma non solo) sulle reali numeriche dei lavoratori che potrebbero concretamente operare in vero Smart Working - giorni di lavoro in azienda / giorni di lavoro in altro luogo -, ha portato a quella che consideriamo una ragionevole mediazione di carattere temporaneo.

Quello che determina l'Accordo firmato è comunque un forte passo avanti rispetto alla situazione dei mesi appena trascorsi, perché fissa "nero su bianco" una serie di temi che **come Delegati FIM-FIOM-UILM** avevamo costantemente proposto all'Azienda durante questi mesi di emergenza sanitaria, valorizza gli esiti prevalenti che i **Lavoratori da remoto** avevano indicato nel questionario ed introduce alcuni indirizzi che **come Delegati FIM-FIOM-UILM, dietro suggerimento dei Lavoratori,** riteniamo già coerenti con un Accordo di vero Smart Working.

Appena il testo dell'Accordo sarà disponibile con tutte le firme delle Parti, lo diffonderemo rapidamente a partire dai Lavoratori in remoto. In ogni caso utilizzeremo parte delle Assemblee (sia in presenza che in remoto) che stiamo organizzando per i prossimi giorni a valle dell'Informativa Industriale del 15 Ottobre, per rispondere alle eventuali domande su questo Accordo.

Ora una breve (per quanto possibile) sintesi dei principali temi concordati:

Quadro normativo applicato

- ✓ Si precisa che la modalità di lavoro da remoto non costituisce una nuova forma di rapporto di lavoro, ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.
- ✓ Ai Lavoratori, salvo quanto definito nell'Accordo stesso, continuerà ad essere garantito e applicato quanto previsto da Leggi, dal CCNL e dalla Contrattazione Aziendale.

Perimetro

- ✓ L'Accordo si applica su base volontaria a tutti i Lavoratori che svolgono mansioni ritenute dall'Azienda compatibili col lavoro da remoto, previa richiesta scritta dal Lavoratore e approvazione del Dirigente
- ✓ Fatta salva la compatibilità della mansione al lavoro da remoto, questo Accordo è applicabile anche ad eventuali neoassunti o a Lavoratori che cambiando mansione.
- ✓ La definizione delle giornate lavorative svolte in sede o da remoto, verrà determinata settimanalmente dal confronto Responsabile / Lavoratore. In questa fase emergenziale, per i Lavoratori non ancora rientrati in azienda e non in previsione di rientro, tale pianificazione significa semplicemente la riconferma della settimana lavorativa totalmente in remoto.
- ✓ Viene definito che il rientro in azienda deve essere legato ad effettive esigenze organizzative e non ad un calcolo puramente numerico di presenza per area.
- ✓ Viene definito che fatte salve le esigenze organizzative, verranno prioritariamente valutate le richieste di rientro in azienda dei lavoratori che manifestassero tale esigenza.
- ✓ Il Lavoratore dovrà effettuare un momento formativo attraverso una "pillola di e-learning" disponibile sul portale formazione denominata "Cyber-security e lavoro da remoto".

Modalità di adesione individuale volontaria ed eventuale recesso

- ✓ Ai Lavoratori che intendono aderire, sarà richiesto di sottoscrivere un Accordo individuale (il testo sarà disponibile nei prossimi giorni) a partire dal 26/10/2020 e comunque non oltre 15 gg. lavorativi prima della scadenza dello stato di emergenza COVID-19.
- ✓ Il lavoro da remoto si intende di norma svolto presso il domicilio o altro luogo idoneo scelto dal Lavoratore e preventivamente comunicato al proprio Responsabile.
- ✓ Per l'eventuale recesso si applicano le disposizioni contenute nella Legge n°81/2017 al capoverso 2 dell'Art.19.

Orario di lavoro

- ✓ **Fino al 6° Livello:** 8 ore di lavoro nella fascia oraria 7:00 - 19:00
- ✓ All'interno della suddetta fascia oraria sarà compito di ciascun Lavoratore segnalare gli orari di non reperibilità, ivi compresa la pausa pranzo, durante i quali dovrà disconnettere gli strumenti informatici a lui affidati.
- ✓ **Lavoratori part-time:** la prestazione lavorativa sarà riparametrata in base alla riduzione oraria prevista, fermo restando la suddetta fascia oraria.
- ✓ Al fine di rendere effettivo da parte del Lavoratore il Diritto alla Disconnessione,

durante la modalità di lavoro in remoto non è consentito effettuare prestazioni di lavoro straordinario oltre l'orario ordinario contrattualmente previsto, ovvero tale modalità non può essere richiesta al lavoratore né dallo stesso può essere concessa.

- ✓ **7° Livello e Quadri:** la fascia oraria indicativa in cui collocare la prestazione lavorativa è 7:00-19:00. La gestione della giornata lavorativa è lasciata all'autonomia del lavoratore.

Dotazioni tecnologiche

- ✓ Ai Lavoratori che aderiscono al lavoro da remoto attualmente assegnatari di PC fissi, l'azienda fornirà PC portatili, al fine di garantire una più efficace alternanza tra lavoro da remoto e lavoro in sede. Tale dotazione sarà implementata progressivamente.

Sicurezza sul lavoro

- ✓ Durante lo svolgimento della prestazione in lavoro da remoto si applicano le disposizioni contenute nella legge n. 81/2017, ivi compresi gli artt. 22 e 23 sulla continuità della copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere e con particolare riferimento alle indicazioni contenute nella circolare INAIL n. 48 del 2 novembre 2017.

Tutela dei dati e riservatezza delle informazioni

- ✓ Il Lavoratore sarà tenuto all'assoluto riserbo sui dati personali e sulle informazioni aziendali di cui è entrato in possesso nell'ambito della propria prestazione lavorativa e/o che sono disponibili sul sistema informatico aziendale.
- ✓ Il Lavoratore dovrà impedire che le persone non autorizzate e presenti nei luoghi presso cui la prestazione di lavoro verrà resa accedano o possano accedere ai dati personali ed alle informazioni aziendali trattati.

Durata

- ✓ La durata dell'Accordo è fino al 31/3/2021.
- ✓ Le Parti si incontreranno a Gennaio 2021 per una prima verifica.
- ✓ RSU e Azienda possono comunque chiedere ulteriori momenti di verifica.
- ✓ Al termine del suddetto periodo di vigenza, le Parti valuteranno la situazione generale esistente al fine di identificare le modalità di lavoro da remoto più coerenti con la situazione esistente a detta data, verificando anche la possibilità di condividere un vero Accordo di Smart Working, così come previsto dal vigente Contratto Integrativo Aziendale G.D