

VERBALE DI ACCORDO

Lavoro da Remoto in modalità straordinaria

Tra la Direzione Aziendale di G.D S.p.A. rappresentata da [REDACTED]
[REDACTED] (di seguito "Azienda")

e la RSU G.D (di seguito "RSU")

(di seguito "le Parti")

PREMESSO CHE

- I. In data 11 Ottobre 2017 è stato firmato l'Accordo Integrativo Aziendale G.D.
- II. Al paragrafo 13. del suddetto Accordo le Parti hanno convenuto l'introduzione, in via sperimentale, di un progetto pilota sullo Smart Working.
- III. L'emergenza sanitaria Covid-19, che ha colpito l'Italia a partire da Febbraio 2020, ha reso necessaria l'immediata adozione di una serie di misure volte al contrasto ed al contenimento del virus, tra le quali l'attivazione del lavoro da remoto.
- IV. Nel mese di luglio il Tavolo Tecnico di confronto Azienda – RSU, previsto da Contratto Integrativo G.D, ha deciso di avviare una specifica iniziativa di ascolto strutturando e sottoponendo un questionario a tutti i lavoratori in remoto che ha consentito di acquisire spunti di valutazione utili sull'esperienza del lavoro da remoto, avviato con l'emergenza sanitaria.
- V. Il questionario, che ha messo in evidenza una valutazione complessivamente positiva del lavoro da remoto, ha registrato un'ampissima partecipazione dei lavoratori che consente quindi di definire campi di intervento e specifiche azioni.
- VI. A fronte della persistente instabilità della situazione epidemiologica causata dal virus Covid-19, la RSU ha chiesto all'Azienda di regolamentare lo Smart Working offrendo ai lavoratori, su base volontaria, la possibilità di lavorare da remoto.
- VII. L'Azienda, per garantire la massima protezione della salute dei lavoratori e dei loro familiari, favorendo la più efficace organizzazione del lavoro ed una gestione rigorosa della sicurezza, si è resa disponibile a prolungare in via eccezionale la durata del lavoro da remoto, anche in assenza dello stato di emergenza definito a livello nazionale, con un insieme di regole condivise con la RSU che possano identificare delle modalità di gestione all'interno di un periodo eccezionale e comunque temporaneo, in quanto collegato alla persistente situazione epidemiologica dovuta al Covid-19 .
- VIII. Pertanto, le Parti hanno trovato un temporaneo punto di caduta nella proroga del lavoro da remoto come misura eccezionale e su base volontaria, concordando un sistema di regole comuni da applicare ai rapporti di lavoro di quei lavoratori G.D che – previa approvazione aziendale e contestuale sottoscrizione di apposito accordo individuale – intendessero continuare a lavorare da remoto anche successivamente al periodo di

EA

emergenza. Il presente Accordo riconferma il valore costruttivo delle Relazioni Sindacali, storicamente praticate in G.D.

- IX. Le Parti ritengono che il presente Accordo sia una solida base di partenza per l'applicazione di quanto previsto al paragrafo 13. del Contratto Integrativo Aziendale vigente.

Tutto ciò premesso e considerato le Parti concordano su quanto segue

QUADRO NORMATIVO APPLICATO

Le Parti concordano che, ad ogni effetto connesso alla normativa legale e contrattuale, la modalità di lavoro da remoto non costituisce una nuova forma di rapporto di lavoro ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

In senso più generale anche all'attività da remoto, continuerà ad essere garantito e applicato quanto previsto dalle leggi, tra cui la Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e la normativa in materia di Lavoro Agile, dal CCNL di riferimento e dalla Contrattazione Aziendale, a cui si rimanda per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente Accordo.

PERIMETRO

Il presente Accordo si applica a tutti i lavoratori che svolgono mansioni ritenute dall'Azienda compatibili con tale modalità lavorativa, previa richiesta scritta del lavoratore e approvazione del Dirigente responsabile. Si precisa che potranno formulare richiesta di adesione anche i lavoratori neoassunti, sempre nel rispetto dei termini di cui al presente Accordo. Nel caso in cui il lavoratore cambi mansione, si verificherà la coerenza della nuova mansione con il lavoro da remoto. A tali lavoratori sarà riconosciuta la possibilità di svolgere la propria prestazione lavorativa, previo accordo con il responsabile (il "Responsabile"), sia all'interno dei locali aziendali sia, senza una postazione fissa, all'esterno degli stessi e comunque presso altri luoghi ritenuti idonei, all'interno del perimetro nazionale, senza che da ciò derivi una qualche modifica della sede di lavoro assegnata, che resta la medesima ad ogni effetto legale e contrattuale.

La definizione delle giornate lavorative svolte in sede e da remoto per i lavoratori per cui si applica tale Accordo, in questa fase di instabilità della situazione sanitaria Covid-19, verrà determinata, di norma settimanalmente, dal confronto responsabile/lavoratore tenendo conto delle esigenze organizzative, degli spazi definiti idonei in sede al fine del corretto distanziamento sociale e, ove possibile, delle esigenze personali del lavoratore. Fatto salvo quanto sopra, le Parti confermano che la gestione dei rientri sarà legata all'effettiva esigenza organizzativa di ciascuna area e che saranno prioritariamente valutate le richieste di rientro in sede dei lavoratori che manifestassero tale esigenza.

Il lavoratore dovrà garantire un luogo idoneo allo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto e una connessione ad internet in grado di offrire standard di normale funzionalità e di sicurezza informatica delle dotazioni tecnologiche affidate, seguendo le indicazioni previste nella "pillola di e-learning" disponibile sul portale formazione denominata "Cyber-security e lavoro da remoto".

Eventuali malfunzionamenti o disservizi tecnici (es. malfunzionamento del pc/malfunzionamento rete internet/ malfunzionamento di specifici programmi) che comportino per il lavoratore l'impossibilità di prestare la propria attività lavorativa da remoto, dovranno essere tempestivamente comunicati al Responsabile, con il quale si concorderanno le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso il rientro presso la sede di lavoro. Il protrarsi del problema implicherà la sospensione dell'attività svolta da



remoto fino alla sua risoluzione, restando inteso che è responsabilità del lavoratore garantire l'efficacia della connessione ai sistemi aziendali durante le giornate di lavoro da remoto.

MODALITA' DI ADESIONE INDIVIDUALE SU BASE VOLONTARIA ED EVENTUALE RECESSO

Ai lavoratori che intendano aderire, sarà richiesto di sottoscrivere l'accordo individuale come da modello allegato al presente Accordo a partire dal 26 ottobre 2020 e comunque entro e non oltre 15 giorni lavorativi prima della scadenza dello stato di emergenza sanitaria da Covid-19, come deliberato, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi dello Stato. Tale ultima indicazione è da intendersi valida ed efficace solo in assenza del perdurare o della proroga dello stato di emergenza o di norme equivalenti che derogano alla normativa ordinaria in materia di lavoro agile allo scopo di garantire il corretto distanziamento sui luoghi di lavoro e, conseguentemente, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

La prestazione da remoto si intende di norma svolta presso il domicilio o altro luogo idoneo scelto dal lavoratore, preventivamente comunicato al proprio Responsabile. Sono ritenuti idonei solo i luoghi presso i quali possa essere garantito il corretto svolgimento di attività lavorativa comportante l'uso abituale del video terminale, nonché la conformità alle norme di sicurezza, assicurando la massima riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali. Resta inteso che la scelta del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto non configura trasferta e conseguentemente non si applicano i relativi trattamenti.

Le attività da svolgere verranno condivise con il Responsabile, al quale il lavoratore dovrà rivolgersi per qualsiasi chiarimento in merito, così come per la pianificazione delle presenze in sede ed in remoto che di norma verrà fatta con cadenza settimanale.

Ferme le modalità organizzative dell'attività svolta al di fuori dei locali aziendali, così come disciplinate nei singoli accordi individuali sottoscritti tra Azienda e lavoratori, e la definizione delle giornate lavorative in sede ed in remoto come disciplinate nel paragrafo precedente, l'Azienda, con un preavviso di almeno 36 ore per motivazioni tecnico-organizzative, potrà richiedere, in ogni momento, una variazione della pianificazione precedente effettuata. Qualora, per esigenze individuate dal lavoratore o dall'Azienda dovesse nascere la necessità che la prestazione sia eseguita presso la sede aziendale, la presenza sarà gestita in base alle prassi ordinarie.

All'interno di una stessa giornata lavorativa non è consentito avere una prestazione parzialmente in sede e parzialmente da remoto, salvo nei casi in cui non sia tecnicamente possibile svolgere la prestazione da remoto o in Azienda (es. mal funzionamento della rete internet). Durante le giornate di lavoro da remoto, in ogni caso, non è prevista nessuna forma di rimborso per il servizio mensa e/o eventuali servizi alternativi.

In materia di recesso si applicano le disposizioni contenute nella Legge n.81/2017 al capoverso 2 dell'Art.19. Il recesso dovrà essere sempre formalizzato per iscritto con comunicazione anticipata via e-mail.

ORARIO DI LAVORO

La giornata di lavoro da remoto andrà giustificata inserendo l'apposita causale sul sistema Oracle di gestione presenze.

Lavoratori con inquadramento fino al 6° livello: è prevista una prestazione lavorativa giornaliera di 8 ore nella fascia oraria 7:00-19:00. All'interno della fascia suddetta 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. Si specifica che in caso di lavoratori con contratti 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, le Parti concordano che durante la modalità di lavoro da 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.

Fatto salvo emergenze improvvise di natura personale, si riconferma il vincolo della partecipazione a meeting precedentemente pianificati nella fascia oraria 9:00-17:00 e per i quali è richiesta la presenza in videoconferenza.

In caso di urgenze improvvise, il lavoratore potrà in ogni caso utilizzare ferie/PAR per giustificare eventuali assenze anche durante le giornate di lavoro da remoto, utilizzando le consuete modalità di richiesta ed approvazione.

Lavoratori con inquadramento 7° Livello/Quadro: fermo restando la fascia oraria indicativa 7:00 -19:00 per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la gestione della giornata lavorativa è rimandata all'autonomia del lavoratore. Frazioni di giornata non lavorate non andranno giustificate mediante l'utilizzo di ore di Ferie/PAR.

Fatto salvo emergenze improvvise di natura personale e previo coordinamento col proprio responsabile, si riconferma il vincolo della partecipazione a meeting precedentemente pianificati nella fascia oraria 9:00-17:00 e per i quali è richiesta la presenza in videoconferenza.

DOTAZIONI TECNOLOGICHE

Ai lavoratori che aderiscono al lavoro da remoto su base volontaria, attualmente assegnatori 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 verrà implementata progressivamente, compatibilmente con i vincoli tecnico-organizzativi esistenti. Si specifica che la dotazione informatica assegnata dovrà essere utilizzata nei termini e con le modalità previste dalle Policy aziendali tempo per tempo applicate.

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.

Pertanto, l'Azienda fornirà adeguata informativa circa l'utilizzo dell'attrezzatura in dotazione ed i rischi generici e specifici dell'attività svolta in lavoro da remoto.

E' obbligo del Lavoratore svolgere la prestazione lavorativa in un luogo idoneo a svolgere l'attività di lavoro in condizioni di sicurezza, sia per sé che per i terzi, osservando scrupolosamente quanto indicato nell'informativa sulla sicurezza fornita dall'Azienda.

In ottemperanza a quanto previsto dal D.lgs. 81/2008 e in conformità con le istruzioni ricevute, il Lavoratore si impegna a utilizzare i dispositivi assegnati in maniera strettamente personale, evitando che le persone presenti nei luoghi presso cui la prestazione di lavoro verrà resa utilizzino dette strumentazioni.

In caso di infortunio durante lo svolgimento della prestazione, il lavoratore ne darà tempestiva informazione al proprio Responsabile. L'Azienda è sollevata da ogni responsabilità qualora l'infortunio in cui il lavoratore (o

terzi eventualmente coinvolti) incorra sia dovuto ad uso improprio della dotazione informatica aziendale, a comportamenti non idonei, ad una scelta inadeguata del luogo di lavoro o ad ogni altra inosservanza da parte del Lavoratore rispetto alle indicazioni fornite dall'Azienda.

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 dell'esecuzione della propria prestazione lavorativa e/o che sono disponibili sul sistema informatico aziendale e, conseguentemente, dovrà adottare le precauzioni necessarie al fine di preservare la riservatezza dei dati personali e delle informazioni aziendali. In particolare, il lavoratore sarà tenuto al pieno rispetto delle prescrizioni in materia di privacy ai sensi del Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e delle istruzioni aziendali di volta in volta fornitegli.

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.

Al termine della giornata di lavoro in modalità da remoto, il Lavoratore sarà tenuto a conservare i documenti eventualmente stampati, provvedendo alla loro eventuale distruzione solo una volta rientrato nella sede abituale di lavoro. Qualora risulti necessario conservare il materiale cartaceo, il Lavoratore dovrà riporre il suddetto materiale in armadi, cassetti o altri contenitori muniti di serratura, al fine di non renderli accessibili a soggetti terzi.

DURATA

Le Parti condividono di estendere la possibilità di lavorare da remoto in modalità straordinaria anche in assenza dello stato di emergenza sanitaria da Covid-19, come deliberato, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi dello Stato definito a livello nazionale e, in tale evenienza, fino al 31/03/2021.

Vista la rilevante novità del tema in oggetto, le Parti si incontreranno durante il mese di Gennaio 2021 per una valutazione che tenga anche in considerazione le eventuali ottimizzazioni necessarie per i singoli punti che compongono il presente Accordo.

Resta intesa la possibilità di ciascuna delle Parti di chiedere ulteriori momenti di verifica durante il suddetto periodo di proroga del lavoro in remoto.

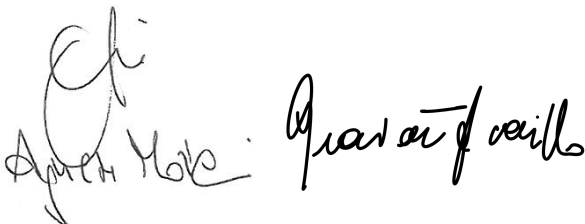
Al termine del suddetto periodo di vigenza, le Parti valuteranno la situazione generale esistente al fine di identificare le modalità di lavoro da remoto più coerenti con la situazione esistente a detta data, verificando anche la possibilità di quanto previsto al punto IX delle premesse al presente Accordo.

AZIENDA



Bologna, 13 ottobre 2020

Allegati: Accordo individuale



RSU

