

ACCORDO PER L'APPLICAZIONE DEL LAVORO AGILE IN EMERGENZA COVID19

In data odierna si sono riuniti i rappresentanti di AFC Torino spa (AFC) e delle Organizzazioni Sindacali Territoriali (OO.SS.) per la definizione e sottoscrizione del presente accordo per l'applicazione in azienda del Lavoro Agile (c.d. "smartworking") emergenziale in relazione alla pandemia virale da SARS-COV2.

PREMESSA

Per fronteggiare l'emergenza di sanità pubblica legata all'epidemia di COVID-19 si sono susseguiti, a partire dal mese di Febbraio 2020, numerosi provvedimenti normativi, anche adottati in via d'urgenza, che si intendono qui integralmente richiamati, tesi ad individuare idonee misure di contenimento e contrasto.

Tra esse rientra, per le attività professionali e impiegatizie, anche il lavoro agile¹ quale misura per contenere il contatto fisico, stante l'elevata trasmissibilità per via aerea del virus anche per mezzo di soggetti asintomatici e quindi non facilmente individuabili e socialmente attivi, condizione che rende particolarmente difficile il contenimento della pandemia se non, ove i contagi siano particolarmente elevati, con azioni tese all'isolamento generalizzato.

Per tale misura, confermata sino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica dal DL n. 18 del 17 marzo 2020², l'art. 87 ne ha previsto la forma semplificata, prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della L. n. 81 del 22/5/2017, e consentendone lo svolgimento anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente, qualora non siano forniti dall'amministrazione.

Detta forma semplificata è stata confermata dall'art. 90 DL n.34 del 19/5/2020, convertito in legge n.77 del 17/7/2020³, che, compatibilmente con le caratteristiche della prestazione lavorativa, ne fissa il diritto a fruirla per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14 e, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2.

Alla luce di tali provvedimenti, l'azienda, con propri atti organizzativi, ha adottato a far data dal 24 marzo tale modalità di erogazione della prestazione lavorativa.

In data 3/11/2020 è stato adottato nuovo DPCM⁴ per affrontare il nuovo e preoccupante incremento dell'indice dei contagi: l'art. 1 riporta le *"Misure urgenti di contenimento del contagio sull'intero territorio nazionale"*, l'art. 2 esplica le *"Ulteriori misure di contenimento del contagio su alcune aree del territorio nazionale caratterizzate da uno scenario di elevata gravità e da un livello di rischio alto"*, mentre l'art. 3 illustra le *"Ulteriori misure di contenimento del contagio su alcune aree del territorio nazionale caratterizzate da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto"*.

Nello specifico:

- L'art. 1 comma 9, lett. nn) "in ordine alle attività professionali" raccomanda che:

¹ La modalità del lavoro agile è stata introdotta nell'ordinamento italiano dalla L. 81/2017 con la finalità di trovare forme evolute di conciliazione tempi di vita e lavoro e anche la Direttiva UE 2019/1158 del 20 giugno 2019 la individua quale via per rilanciare la produttività delle imprese, realizzare un migliore equilibrio tra vita e lavoro e favorire il valore della "sostenibilità".

² "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19".

³ "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19".

⁴ "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19».

1. esse siano attuate anche mediante modalità di lavoro agile, ove possano essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza;
 2. siano incentivate le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva;
 3. siano assunti protocolli di sicurezza anti-contagio, fermo restando l'obbligo di utilizzare dispositivi di protezione delle vie respiratorie previsti da normativa, protocolli e linee guida vigenti;
 4. siano incentivate le operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro, anche utilizzando a tal fine forme di ammortizzatori sociali;
- L'art. 3 comma 4, lett. i) cita "i datori di lavoro pubblici limitano la presenza del personale nei luoghi di lavoro per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente tale presenza, anche in ragione della gestione dell'emergenza; il personale non in presenza presta la propria attività lavorativa in modalità agile";
 - sempre l'art. 3, comma 4 lettera a) vieta "ogni spostamento in entrata e in uscita dai territori di cui al comma 1, nonché all'interno dei medesimi territori, salvo che per gli spostamenti motivati da comprovate esigenze lavorative o situazioni di necessità ovvero per motivi di salute.

Per tutte le attività da rendere in presenza, ai sensi dell'art. 13 del "Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro" del 14/03/2020, è operante il comitato per l'applicazione, la verifica e l'aggiornamento delle misure adottate in azienda, nominato con atto dell'AD n. 59/2020 del 24/03:

Tutto ciò premesso, ferme restando le ulteriori misure previste all'art. 1, comma 9, lettera nn) punti 2), 3), 4), si intende qui di seguito disciplinare, con un accordo tra le parti, le modalità di lavoro agile in stato emergenziale, alla luce dell'applicazione sul territorio della Regione Piemonte del regime previsto per le aree del territorio nazionale caratterizzate da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto di cui al richiamato art. 3 DPCM del 3/11/2020, a seguito dell'ordinanza del Ministero della Salute del 4/11/2020.

Si riportano di seguito i termini dell'accordo.

1. Aree aziendali coinvolte

- 1.1 Le aree aziendali coinvolte saranno quelle che utilizzano personale impiegatizio (amministrativo e tecnico) la cui attività, o parte della stessa, sia compatibile con lo svolgimento in remoto.
- 1.2 Al lavoro agile saranno prioritariamente ammesse le categorie di lavoratori per le quali la normativa vigente adottata in relazione alla pandemia prevede misure di favore.

2. Periodo di adozione

- 2.1 Il presente accordo prevede l'adozione dello smartworking in azienda per il periodo di tempo limitato alle condizioni di emergenza pandemica Covid19, ad oggi sino al 31/12/2020 salvo proroghe, al fine di ridurre il più possibile le occasioni di contagio in ambiente lavorativo.

3. Luogo della prestazione lavorativa

- 3.1 La prestazione lavorativa può essere svolta in forma agile presso la propria residenza o domicilio abituale mantenendo il medesimo livello qualitativo e quantitativo reso in sede.
- 3.2 A richiesta del dipendente, l'azienda può autorizzare l'erogazione della prestazione lavorativa da altro luogo qualora, per motivi di necessità, vi debba permanere.
- 3.3 E' possibile intervallare ore in presenza e ore in remoto, previa autorizzazione del proprio referente al fine di salvaguardare la prestazione nel suo complesso.
- 3.4 Il dipendente potrà essere richiamato in azienda per esigenze indifferibili e non diversamente gestibili, anche con preavviso minimo, ferme restando le esigenze di custodia in capo ai dipendenti genitori di

minori di anni 14 qualora i servizi all'infanzia non siano garantiti nella fascia oraria in cui il lavoratore è richiamato in sede, oppure ai dipendenti che accudiscono direttamente persona disabile non altrimenti accudita nella medesima fascia oraria.

3.5 Ove, per una attività programmabile, sia necessaria la presenza in sede del dipendente, il preavviso sarà ordinariamente di 48 ore, salvo emergenze.

4. Sicurezza

4.1 E' onere del dipendente garantire la rispondenza dei locali e della postazione di lavoro ivi allestita ai criteri di sicurezza, adeguatezza informatica e di profilassi richiesti dalla attuale emergenza sanitaria nonché garantire la sicurezza dei dati aziendali trattati e il rispetto della riservatezza dei medesimi secondo le previsioni vigenti in ordine alla Privacy.

4.2 L'azienda garantisce la salute e la sicurezza dei lavoratori in coerenza con le modalità del lavoro agile rendendo disponibile l'informativa scritta di cui all'art. 22 della L. 81/2017.

5. Strumentazione

5.1 Il lavoro agile è consentito sia attraverso dotazione personale, di cui il dipendente attesta l'adeguatezza, sia attraverso dotazione aziendale.

5.2 Il dipendente è tenuto a custodire con cura e diligenza la strumentazione informatica messa a disposizione dall'azienda.

5.3 In caso di malfunzionamento delle strumentazioni tecniche personali o aziendali o della connessione di rete, il lavoratore potrà essere richiamato in sede e dovrà raggiungerla nell'arco del minor tempo possibile.

6. Accessi alla rete aziendale e gestione della documentazione

6.1 Il dipendente raggiunge la rete aziendale tramite i canali VPN o RDS in relazione al profilo definito dai Sistemi Informativi in ragione della tipologia di applicativo in uso.

6.2 È fatto divieto di salvare dati aziendali su strumenti personali se non per il tempo strettamente necessario a specifiche lavorazioni precedenti il salvataggio in rete aziendale, con successiva ed immediata cancellazione.

6.3 Analoga diligenza deve essere prestata nel custodire eventuale documentazione aziendale portata presso l'abitazione ancorché si tratti di copie di documentazione originale che, in nessun caso, può essere affidata a terzi.

7. Tempi della prestazione lavorativa

7.1 Fermo restando la durata ordinaria dell'orario di lavoro giornaliero e la necessità di rispettare la pausa minima obbligatoria fissata, ai sensi della normativa vigente, in 30 minuti per orari di lavoro superiori alle 6 ore giornaliere e in 10 minuti fino alla concorrenza delle 6 ore, la prestazione potrà essere resa nelle fascia oraria obbligatoria dalle ore 08.00 – ore 18.00, definendo l'orario effettivo con il/la propria responsabile e/o della direzione aziendale. Nella medesima fascia il dipendente dovrà essere raggiungibile via telefono e in connessione dati, anche per eventuali comunicazioni ed istruzioni di servizio del proprio responsabile e per la partecipazione alle attività con i colleghi in modalità web.

7.2 I lavoratori in smartworking ne potranno fruire per un massimo di 15 giorni mese, preventivamente concordati con il proprio responsabile e/o della direzione aziendale anche nel rispetto di eventuali turnazioni finalizzate a garantire una presenza minima.

8. Diritto alla disconnessione

8.1 Viene garantito il diritto alla disconnessione dalle ore 18.00 alle ore 08.00 del giorno successivo, fatte salve specifiche situazioni emergenziali, senza alcun obbligo di reperibilità, salvo ove concordata.

9. Straordinari, indennità e buoni pasto

9.1 Non sono previste né sono retribuite prestazioni di lavoro straordinario.

9.2 Non sono riconosciute indennità per lavoro allo sportello e indennità cassa.

9.3 Non è prevista l'erogazione del buono pasto.

