

ACCORDO AZIENDALE PER L'INTRODUZIONE DELLO SMART WORKING

In data 30/10/2020, presso il Centro Regionale Antidoping si sono incontrate

Le Parti

- Le Società:
 - CENTRO REGIONALE ANTIDOPING con sede legale in Orbassano, Regione Gonzole 10/1 rappresentata dal Commissario Dott. Roberto TESTI di seguito indicata anche come la "Società".
- FILCAMS, UILTUCS
-
- Le RSA.

Premesso che

L'attuale contesto sanitario, nazionale o internazionale, ha visto la necessità di adottare soluzioni agili per permettere la continuità delle attività delle aziende del Paese e permettere ai lavoratori di conciliare la vita lavorativa e quella privata con le esigenze sanitarie che si sono venute a creare. Alla base di questa flessibilità, ci sono il senso di responsabilità del lavoratore e la sua partecipazione alle attività dell'azienda e al conseguimento dei suoi risultati ma anche la fiducia dell'azienda nel lavoratore e nelle sue capacità di raggiungimento dei suoi obiettivi (sia individuali che di team) tramite un'auto-organizzazione delle proprie attività.

Nel corso del lockdown, il consorzio ha introdotto, a seguito delle misure di contenimento della pandemia indicate dal governo, un progetto pilota di Smart Working. La sperimentazione ha coinvolto alcune aree aziendali nello specifico l'amministrazione e il back office.

L'accordo di Smart Working viene istituito sulla base della Legge 81/2017 che regola il lavoro agile.

TANTO PREMesso, LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:

1) Premesse

Le premesse formano parte integrante del presente accordo.

2) Definizione di Smart Working

Lo Smart Working costituisca una modalità flessibile e semplificata di lavoro da remoto, diversa dal telelavoro, per cui la prestazione lavorativa potrà essere espletata, per un massimo di tre giorni a settimana, al di fuori della propria abituale sede di lavoro (in base alla Legge 81/2017, che disciplina il lavoro agile).

3) Campo di applicazione dello Smart Working

Il progetto di Smart Working è applicabile ai lavoratori del consorzio:

- che svolgono attività per le quali non sia richiesta necessariamente la presenza continuativa in sede;
- che non utilizzano strumenti di laboratorio;

2/5









- che, per tutta la durata del periodo di emergenza sanitaria, non sono adetti ad attività di laboratorio o accettazione;
- eventuali lavoratori cosiddetti fragili per condizioni di salute che li esponano a maggiori rischi di infezione (lavoratori immunodepressi, oncologici, con terapie salvavita in corso e altri lavoratori per cui il giudizio del medico competente ritenga la necessità di non prestare servizio in azienda) per questi lavoratori si potrà derogare al numero massimo di giornate da svolgere in smart working.

4) Modalità di svolgimento dello Smart Working

La prestazione lavorativa in Smart Working potrà essere svolta per un massimo di due giorni la settimana, anche consecutivi, e sarà effettuata con lo stesso impegno professionale qualitativo e quantitativo richiesto nella sede dell'Azienda.

I lavoratori, in accordo coi rispettivi responsabili, effettueranno la propria prestazione lavorativa così come contrattualmente previsto nell'arco della giornata lavorativa feriali, nella fascia oraria 7,00 - 20,00 in modalità flessibile, fermo restando il numero di ore totali giornaliere contrattualmente previste. Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni aggiuntive e di maggior presenza, straordinarie notturne e festive, salvo particolari esigenze altrimenti regolamentate. Resta inteso che il lavoratore/la lavoratrice dovrà comunque garantire la propria reperibilità (telefonica e via mail) nelle fasce orarie definite con il proprio responsabile. I lavoratori/trici che prestano la loro attività in regime di smart working daranno comunicazione all'ufficio del personale a mezzo mail di inizio e fine attività, e laddove prevista la pausa pranzo, e le attività svolte.

Per motivi organizzativi, non è previsto lo svolgimento, nella stessa giornata di attività in presenza e in smart working.

Le giornate di Smart Working non sono cumulabili di settimana in settimana se non effettuate.

In caso di impedimenti di qualsivoglia natura (a titolo esemplificativo e non esaustivo: malfunzionamento degli impianti, mancata ricezione dei dati necessari, carenza di connessione ecc.), i dipendenti dovranno segnalare al proprio responsabile, con la massima tempestività, la situazione così venutasi a determinare.

L'Azienda, in tal caso, si riserva la facoltà di richiamare i dipendenti in sede.

Resta inteso che non potrà essere riconosciuto alcun tipo di rimborso o altra indennità comunque connessa alla nuova temporanea collocazione logistica collegata allo Smart Working, non costituendo la stessa in nessun caso attività lavorativa in trasferta.

I buoni pasto verranno erogati nelle sole giornate in cui la prestazione lavorativa sarà svolta in presenza presso la sede Aziendale.

5) Luogo della prestazione

Fermo restando che la sede di lavoro dei dipendenti ad ogni altro effetto continuerà ad essere la medesima prevista nel momento della stipula del presente accordo, durante il periodo in cui svolgerà l'attività lavorativa in modalità di Smart Working, il lavoratore/la lavoratrice potrà svolgere la prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, con l'obbligo di avvalersi di luoghi che assicurino un adeguato rispetto dei vincoli imposti dalla normativa in materia di salute e sicurezza, i criteri della normale diligenza e le previsioni del presente documento. L'Azienda richiede che vengano scelti ambienti con una corretta illuminazione, che non presentino un eccessivo affollamento e un'alta rumorosità.

2/17

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

Il luogo prescelto dovrà inoltre assicurare la riservatezza dei dati personali trattati relativi a dipendenti/clienti.

6) Condizioni normative

Il lavoratore/la lavoratrice in regime di Smart Working è titolare dei medesimi diritti ed è soggetto ai medesimi doveri previsti per i lavoratori che svolgono l'attività nella sede del Consorzio. La natura della prestazione lavorativa resa in regime di Smart Working, il relativo contenuto professionale e le mansioni del lavoratore, così come tutte le altre condizioni contrattuali, restano invariati.

7) Durata

Il presente accordo si applica a decorrere dal 1 novembre 2020 fino al 31 Gennaio 2021.

Entro tale data le parti si incontreranno per valutare insieme la possibilità di rinnovare tale accordo, anche alla luce di eventuali indicazioni regionali o nazionali in proposito.

8) Attrezzature di lavoro / Connessioni di rete

Per effettuare la prestazione in modalità Smart Working, il lavoratore/la lavoratrice durante la fase sperimentale, e fino alla obsolescenza del pc aziendale in dotazione, utilizzerà il proprio pc, la connessione domestica e il proprio telefono senza che sia dovuto alcun tipo di rimborso.

Resta inteso che l'azienda si farà carico di validare l'affidabilità dell'antivirus e degli strumenti di protezione del pc e della rete aziendale e in caso di insufficienza fornirà al lavoratore/trice idonei software di protezione; alla raggiunta obsolescenza dei pc aziendali preferirà la sostituzione dei sistemi a scrivania con laptop, in accordo con il lavoratore.

Il Consorzio, a tutela della privacy dei lavoratori/trici, permetterà l'attivazione del trasferimento di chiamata dalla rete fissa aziendale ai cellulari di ciascuno, i lavoratori/trici a tutela della propria privacy, in caso sia necessario utilizzare il proprio telefono in uscita si impegnano a utilizzare la modalità "numero nascosto".

In ottemperanza ed in coerenza con quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008, durante l'attività lavorativa svolta in Smart Working il lavoratore è tenuto a prendersi cura della propria sicurezza e salute nonché di quelle delle altre persone in prossimità del luogo in cui si svolge la prestazione conformemente all'informazione ricevuta sui rischi legati alla prestazione lavorativa ed alle istruzioni ricevute relativamente all'uso dei mezzi e degli strumenti di lavoro utilizzati evitando che gli stessi siano utilizzati da altri.

In ogni caso, nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione in Smart Working il lavoratore dovrà fornire tempestiva e dettagliata informativa all'Azienda.

Prima di iniziare lo smart work i lavoratori riceveranno le informazioni opportune in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sulla base delle indicazioni fornite dall'INAIL.

11) Assenze, malattia e infortunio

Trovando applicazione le disposizioni del CCNL di riferimento, si conferma che in caso di assenza o di malattia nei giorni di Smart Working il lavoratore/la lavoratrice dovrà darne immediata comunicazione al datore di lavoro secondo le modalità in uso in Azienda.

Parimenti, in caso di infortunio durante lo Smart Working, il lavoratore/la lavoratrice dovrà darne tempestiva comunicazione all'Azienda, seguendo le normali disposizioni previste dalla normativa sugli infortuni sul lavoro.

12) Adesione allo Smart Working

L'adesione al programma di Smart Working da parte del lavoratore/della lavoratrice è volontaria ed è formalizzata con la sottoscrizione di un'apposita scrittura individuale allegata al presente accordo.

13) Facoltà di recesso dell'Azienda

L'Azienda potrà recedere in qualsiasi momento dall'accordo individuale, con un preavviso pari a 30 giorni, illustrandone le motivazioni all'interessato. Il lavoratore potrà chiedere un confronto preventivo unitamente alle RSA con l'azienda volto a chiedere chiarimenti in caso di esclusione dal progetto smart working.

Tale preavviso può essere ridotto o annullato in caso di eventuali comportamenti disciplinarmente rilevanti, che possano far venir meno il rapporto fiduciario che costituisce la base dell'accordo di Smart Working o sulla base di improrogabili esigenze di servizio nonché di diverse previsioni di legge.

14) Facoltà di recesso del Lavoratore / della Lavoratrice

Il lavoratore/la lavoratrice ha facoltà di recedere dall'accordo individuale in via anticipata rispetto alla scadenza dello stesso, dandone formale comunicazione alla Direzione Risorse Umane con un preavviso di 7 giorni

15) Controllo remoto dei lavoratori

In conformità alla normativa per il controllo a distanza dei lavoratori previste dall' art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (l. 300/70), per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, le parti intendono escludere esplicitamente qualsiasi tipo di utilizzo a scopi disciplinari.

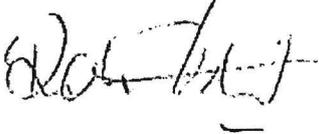
L'inosservanza dei comportamenti disciplinati nel presente accordo, è sanzionabile in base alle norme contenute nel CCNL applicato.

16) Normativa Applicabile

Per tutto quanto non espressamente previsto in questo accordo, il rapporto di lavoro sarà regolato dal CCNL di riferimento e dalle normative aziendali in essere, fatta eccezione per le disposizioni incompatibili con la natura dello Smart Working, alla Legge 81/2017 e al D.lgs. 81/2008.

Letto confermato e sottoscritto

Il Consorzio



le RSA

FILCAMS

UILTUCS

