



Trasporto - Autoferrotranvieri

Verb.riun. 18/05/2020, Verbale di riunione 18 maggio 2020 sulle misure di contagio Covid 19

[Epigrafe](#)

[Parti stipulanti](#)

[Testo del verbale di riunione](#)

Trasporto - Autoferrotranvieri

Verb.riun. 18/05/2020

Verbale di riunione 18 maggio 2020 sulle misure di contagio Covid 19

Trasporto - Autoferrotranvieri

Verb.riun. 18/05/2020, Verbale di riunione 18 maggio 2020 sulle misure di contagio Covid 19

ANAV

ASSTRA

Agens

e

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

Trasporto - Autoferrotranvieri

Verb.riun. 18/05/2020, Verbale di riunione 18 maggio 2020 sulle misure di contagio Covid 19

Testo del verbale di riunione Oggi 18 maggio 2020 si è tenuta una riunione della "task force" tra ASSTRA, ANAV e AGENS e le Organizzazioni Sindacali FILT-CIGL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FAISA-CISAL e UGL-FNA, nel corso della quale sono state affrontate alcune problematiche legate alla tutela del personale immunodepresso esposto a rischio da contagio Covid-19, nonché alla cosiddetta "Fase 2".

In merito al primo aspetto, le parti convengono che per i soli lavoratori che, ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'[art. 26](#) del [D.L. n. 18/2020](#) come convertito in [legge n. 27/2020](#) e fatte salve eventuali modifiche/integrazioni, risultino in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali attestante una condizione di rischio da contagio da Covid-19 derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, il periodo di assenza dal servizio verificatosi tra il 17 marzo 2020 ed il 31 luglio, equiparato a ricovero ospedaliero e sorretto da idonea certificazione medica, non sarà computato ai fini del calcolo del periodo di malattia, a condizione che il lavoratore produca all'azienda, per il tramite del medico competente apposita autocertificazione che confermi le suddette condizioni. Tale misura si aggiunge a quelle già previste nell'ambito del Verbale del 26 febbraio 2020 e s.m.i. per i ricoveri ospedalieri e per la quarantena sanitaria, la cui validità è prorogata al 31 luglio. Allo stesso modo viene prorogata fino al 31 luglio 2020 la riduzione dei termini di preavviso per le richieste di congedo parentale, già concordata con verbale del 26 febbraio u.s. e s.m.i.

Relativamente al secondo aspetto, la parti hanno iniziato a discutere sulle possibili criticità legate alla gestione del servizio nella fase di riapertura progressiva delle attività lavorative, nonché in merito alle possibili soluzioni da percorrere al fine di garantire la sicurezza del personale e dell'utenza e le eventuali misure organizzative che si dovessero rendere necessarie coerentemente con le indicazioni assunte a livello Governativo.

In merito alla necessità di garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori, le parti si danno atto che la responsabilità individuale di tutti gli utenti dei servizi di trasporto pubblico locale rimane un punto essenziale per garantire il rispetto di tutte le misure di prevenzione dal contagio.

Le parti convengono, inoltre, di aggiornare il confronto in momenti successivi all'avvio della c.d. fase 2, al fine di comprendere gli effetti del nuovo scenario in tema di rimodulazione dell'offerta di servizio e di attuazione/aggiornamento delle linee guida previste dall'[allegato 15](#) al [D.P.C.M. 17 maggio 2020](#).

Nell'immediato, tuttavia, con l'obiettivo di rispondere ad esigenze attuali di carattere organizzativo e regolamentare, le parti ritengono opportuno procedere ad una disciplina sperimentale, nell'attesa del rinnovo del c.c.n.l., legata esclusivamente alla gestione ed alla durata di tale fase emergenziale, della modalità di lavoro agile (c.d. smart working) e dell'applicazione della norma contrattuale sul cambiamento temporaneo di mansioni durante la fase emergenziale legata alla diffusione del virus Covid-19.

SMART WORKING

1. Premessa

In merito alla modalità di lavoro in smart working, le parti, nel richiamare anche i contenuti del verbale del 26 febbraio u.s. e s.m.i. e ferme restando le previsioni già contenute nel [D.P.C.M. 1° marzo 2020](#) e s.m.i., confermano la validità di detto strumento di conciliazione dei tempi vita-lavoro, promuovendone la diffusione a livello aziendale, ove compatibile con le esigenze lavorative, organizzative e produttive aziendali, anche successivamente alla vigenza delle disposizioni normative dettate in materia, dai provvedimenti Governativi emanati in conseguenza dello stato emergenziale determinato dalla diffusione del Covid-19 sul territorio nazionale. In ragione di quanto sopra, in via sperimentale, ferme restando eventuali proroghe delle previsioni di cui al succitato [D.P.C.M. 1° marzo 2020](#) e s.m.i., fatti salvi accordi aziendali e/o individuali già vigenti, le parti individuano di seguito alcuni principi generali di cui dovrà tenersi conto in caso di ricorso al lavoro agile.

1.1. Definizione e ambito di applicazione

Lo smart working è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, che consente di effettuare la prestazione lavorativa parzialmente al di fuori della sede aziendale di lavoro per mezzo degli strumenti messi a disposizione dall'azienda, con l'obiettivo di incrementare la competitività della stessa attuando un miglior bilanciamento tra vita professionale e lavorativa. Lo smart working può essere attivato dall'azienda, su base volontaria, attraverso la stipula di accordi individuali con i lavoratori la cui mansione consente lo svolgimento della prestazione lavorativa attraverso tale modalità. Il lavoratore che svolgerà il rapporto di lavoro in modalità smart working deve avere, ove necessario, in dotazione un personal computer portatile aziendale, munito di quanto necessario per la connessione alla rete aziendale, mouse e un telefono cellulare o smartphone aziendale.

2. Ambito di applicazione durante la fase di emergenza epidemiologica

Limitatamente alla fase attuale di emergenza epidemiologica, al fine di limitare gli spostamenti e di contenere la diffusione del virus, la modalità smart working può essere eccezionalmente utilizzata con uno svolgimento della prestazione lavorativa anche fino alla sua interezza presso un domicilio del lavoratore, nel rispetto dell'orario contrattuale di lavoro, e con dotazioni di proprietà del lavoratore e messe temporaneamente a disposizione dallo stesso. La prestazione di lavoro deve essere svolta in maniera coerente con le esigenze tecnico organizzative e funzionali dell'Azienda.

Nella fase specifica di emergenza, come previsto dall' [art. 4](#), comma 1, lettera a), del [D.P.C.M. del 1° marzo 2020](#) fino alla sua validità e salvo diversa disposizione legislativa successiva, lo smart working potrà essere

attivato dall'azienda senza necessità di accordo con il lavoratore, ma dovrà essere rispettato il perimetro delle norme che lo regolamentano come di seguito indicate.

Nel valutare l'accesso allo smart working, l'azienda terrà conto delle priorità previste dall'articolo 39 della [legge n. 27/2020](#) di conversione del [DL n. 18/2020](#), fatte salve successive modificazioni e integrazioni ed eventuali successivi provvedimenti legislativi in materia.

2.1. Modalità di svolgimento della prestazione

Fermo restando la durata media dell'orario di lavoro settimanale, il lavoratore dovrà svolgere la prestazione lavorativa secondo l'articolazione oraria concordata a livello aziendale, con l'obbligo di connessione attraverso gli strumenti informatici messi a disposizione dall'azienda o dal lavoratore. Inoltre, a livello aziendale dovrà essere concordata la fascia oraria di disconnessione. Pertanto, stabilito l'orario della prestazione di lavoro, il lavoratore ha diritto a disconnettersi dal termine della prestazione sino all'inizio della prestazione del giorno successivo.

In caso di malfunzionamento delle strumentazioni tale da non rendere possibile alcun contatto con l'azienda il dipendente deve darne immediata comunicazione alla direzione o al suo responsabile.

Qualora sia necessaria la presenza in azienda il responsabile aziendale di riferimento deve avvisare il lavoratore con un preavviso di 24 ore.

In caso di esigenze personali che rendano necessaria per il lavoratore l'interruzione continuativa della prestazione lavorativa prevista, con conseguente disconnessione, lo stesso dovrà informare tempestivamente il responsabile aziendale e potrà avvalersi degli istituti previsti dalla normativa di legge, contrattuale e aziendale vigente per le diverse tipologie di assenze e secondo le specifiche modalità previste da dette regolamentazioni.

2.2. Sicurezza sul lavoro

Fermo restando le previsioni di cui all'[art. 22](#) della [legge n. 81/2017](#), il lavoratore deve ricevere preventiva adeguata formazione/informazione, a cura del Responsabile sicurezza prevenzione e protezione (R.S.P.P.) di riferimento o di figura aziendale a ciò preposta, e apposita documentazione informativa.

Fermo restando le previsioni di cui all'[art. 23](#) della [legge n. 81/2020](#), in caso di infortunio durante lo svolgimento della prestazione in smart working, il lavoratore deve fornire tempestiva e dettagliata informazione all'azienda, che provvede ad attivare le relative procedure previste dalle disposizioni vigenti in materia di infortuni.

2.3. Tutela dei dati e riservatezza delle informazioni

Il lavoratore si impegna ad adottare tutte le precauzioni possibili anche materiali al fine di preservare la riservatezza dei dati trattati nello svolgimento delle proprie mansioni.

Il lavoratore deve garantire che durante la prestazione, la connessione alla rete informatica aziendale avvenga esclusivamente attraverso le dotazioni software fornite dall'azienda e che l'utilizzo delle stesse avvenga nel rispetto delle disposizioni e delle policy aziendali in materia.

Inoltre, il lavoratore si impegna ad utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro e i dispositivi di protezione messi a disposizione dall'azienda in conformità alle informazioni/ istruzioni ricevute.

Le previsioni relative al precedente capoverso non troveranno applicazione in caso di utilizzo di dotazioni di proprietà del lavoratore e messe temporaneamente a disposizione dallo stesso. In assenza di linee dedicate VPN, qualora il lavoratore utilizzasse connessione privata, è esonerato da qualsiasi responsabilità di azioni di hackeraggio.

2.4. Rapporto di lavoro

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working è una mera variazione del luogo di adempimento della prestazione stessa, non andando ad incidere in alcun modo sul ruolo del lavoratore nell'organizzazione aziendale e sul relativo potere direttivo, d'indirizzo, controllo e disciplinare del datore di lavoro, che rimane inalterato. Allo stesso modo, ai sensi dall'[art. 20](#) della [L. n.81/2017](#), lo svolgimento della prestazione in smart working non comporta alcuna ricaduta sui livelli retributivi del singolo lavoratore, sull'inquadramento e sulle opportunità rispetto ai percorsi professionali e alle iniziative formative.

2.5. Disposizioni finali

Il periodo di sperimentazione terminerà il 31 luglio del 2020 e, nel caso intervenissero modifiche legislative prima della data precedentemente riportata, relative alla regolamentazione dello smart working, anche nell'ambito della gestione dell'emergenza in atto, le parti si impegnano a modificare in coerenza il presente verbale.

È fatta salva la validità di eventuali accordi aziendali in essere che regolamentano la materia.

Le parti monitoreranno l'andamento di utilizzo dello smart working al fine di valutarne la sperimentazione e lo sviluppo di ulteriori potenzialità, per introdurre necessari aggiustamenti applicativi anche alla luce di eventuali interventi normativi in materia, che dovessero intervenire nel periodo stesso.

Le parti si danno atto di rivedere i contenuti dello smart working, anche al fine di regolamentare la presente materia nell'ambito del prossimo rinnovo contrattuale.

CAMBIO MANSIONI

Nell'ambito della fase emergenziale e alle misure di contenimento del virus Covid-19, al fine di soddisfare eventuali esigenze organizzative collegate all'attuazione dei Protocolli allegati al [D.P.C.M. 17 maggio 2020](#) e dare una risposta alla domanda di mobilità crescente e contingentata, le parti convengono che le disposizioni del c.c.n.l. sulla temporanea adibizione del personale ad altra mansione siano applicate, ove possibile, attingendo prioritariamente al personale sospeso collocato in assegno ordinario a zero ore. Al personale di cui sopra sarà riconosciuto il trattamento retributivo previsto dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti. Gli effetti della presente disposizione cesseranno il 31 luglio 2020, salvo espressa proroga delle parti.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in essere.