

Verbale di Accordo Nazionale

sull'organizzazione e sull'articolazione del lavoro da remoto

Il giorno 31/12/2020 presso in videoconferenza si sono incontrati

per UPS, i sigg. Pasquale Palombella e Davide Chierichetti;

per le Segreterie Nazionali

FILT CGIL, la sig.ra Valeria Mizzau,

FIT CISL, il sig. Quirino Archillettì,

Uiltrasporti, il sig. Walter Barbieri

Per le Segreterie Regionali Filt Cgil, Fit Cisl e Uiltrasporti

Per le Segreterie Provinciali/Territoriali Filt Cgil, Fit Cisl e Uiltrasporti

Con la partecipazione delle RSU/RSA Filt Cgil, Fit Cisl e Uiltrasporti

Premesso che

1. A causa dell'emergenza sanitaria COVID-19 fino alla cessazione dello stato di emergenza (e comunque ad invarianza normativa entro e non oltre il 31 gennaio 2021) la modalità di lavoro agile è stata applicata dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto della normativa straordinaria vigente, anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla Legge 81/2017;
2. Hanno avuto riconosciuto il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile fino al 14 settembre 2020 (articolo 1 comma 3 D.L. 83/2020) i genitori lavoratori dipendenti con almeno un figlio minore di 14 anni, purché l'altro genitore del nucleo non risultasse in sospensione/cessazione di attività lavorativa;
3. Il diritto allo svolgimento delle prestazioni in modalità agile era ed è tuttora riconosciuto, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori e alle lavoratrici maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione di varia natura;
4. In applicazione dei protocolli di sicurezza Interconfederali stipulati con il Governo del 14 marzo 2020, del 24 aprile 2020 e del protocollo condiviso di regolamentazione per il

contenimento della diffusione del COVID-19 nel settore del trasporto e della logistica, sottoscritto il 20 marzo 2020, riconosciuti come misure normativamente vincolanti per la continuità dell'attività stessa di impresa durante l'emergenza dal DPCM 11 giugno 2020, la modalità di lavoro agile/da casa durante il lockdown è divenuta, laddove consentita dalla specifica mansione e attività lavorativa, la modalità prevalente di organizzazione del lavoro;

5. Essendosi tale modalità, legata alla straordinarietà delle norme disposte dell'emergenza e proprio in ragione di questa, massivamente diffusa, le Parti riconoscendone l'utilità sia ai fini della sicurezza dai rischi del contagio che come sistema di organizzazione del lavoro che potrebbe rappresentare un modello di sviluppo produttivo efficace e innovativo, che persegue il processo di digitalizzazione del sistema produttivo e dell'impresa 4.0, con la presente intesa intendono dividerne le articolazioni e le regole vincolanti per la sua applicazione nel perimetro aziendale;
6. Le Parti ritengono inoltre che questa nuova organizzazione del lavoro realizzi una maggiore conciliazione tra la sfera privata e la sfera lavorativa, fattore che rappresenta un modo naturale e benefico di portare ad una più sana produttività del lavoro;
7. Per cogliere pienamente questa opportunità è necessario investire nel cambiamento e non considerarlo solo un obbligo normativo o un mero taglio dei costi, è necessario pensare a questa opportunità come una sostanziale nuova modalità di lavoro, un cambio radicale di paradigma, per questo motivo è fondamentale dotarsi di processi chiari e condivisi in modo che tutti sappiano cosa fare, come farlo nei tempi richiesti.

Tutto ciò premesso si condivide quanto segue

Articolo 1 – Definizione e ambito di applicazione

1. Le disposizioni normative in ambito di lavoro al di fuori dell'impresa, ordinaria e tradizionale sede di attività, distinguono due specifiche discipline, distanti cronologicamente ma simili e quasi sovrapponibili, tanto da generare poca chiarezza e *vulnus* interpretativi: il telelavoro e lo smart working o lavoro agile. Per il motivo suddetto le Parti condividono di concordare una definizione chiara, in termini operativi, di quale tipologia di organizzazione del lavoro da remoto l'intesa intenda normare per via pattizia l'utilizzo esclusivo all'interno del perimetro dell'impresa.
2. Le Parti definiscono e regolano la modalità del lavoro al di fuori dall'impresa come "attività da remoto" o "remote working", ritengono che questa modalità organizzativa del lavoro possa essere attuata esclusivamente per quelle mansioni la cui attività è, di fatto,

remotizzabile ossia espletabile a distanza rispetto al luogo di lavoro ed avviene nel rispetto delle seguenti condizioni :

- a. Volontarietà da parte del dipendente
- b. Possibilità tecnica ed organizzativa da parte dell'azienda
- c. Attività telelavorabili
- d. Temporalità/Reversibilità

Eventuale ampliamento della platea di riferimento sarà valutato e condiviso a livello aziendale tra le Parti che, prendono atto che tali attività possono essere svolte a condizione di fondamentali requisiti quali:

- a. Capacità di esecuzione della prestazione da remoto: il lavoratore/la lavoratrice deve possedere spirito di iniziativa e capacità di conseguire gli obiettivi senza bisogno di supervisione continua;
 - b. Grado di interazione con colleghi per lo svolgimento della propria attività: le comunicazioni con i responsabili ed i colleghi possono aver luogo con la stessa efficacia con l'utilizzo di sistemi telefonici e/o telematici e con rientri programmati;
 - c. Condivisione dei risultati chiaramente definiti e misurabili (facilita' di verifica e valutazione dei risultati);
 - d. Ampio utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
 - e. Non necessita' di dislocazione di materiale cartaceo al di fuori della propria sede, ai fini della sicurezza e della privacy.
3. La nuova modalità di lavoro prevederà il lavoro fuori sede, sia presso abitazione, che altro luogo, purché conforme alle norme di sicurezza sul lavoro ex Dlgs. 81/2008 e s.m.i. e nel pieno rispetto di quanto definito nella circolare INAIL 2 novembre 2017, n.48 e successive sul medesimo tema, alternato a lavoro in sede con una turnazione ed una equa distribuzione dei tempi e delle modalità di espletamento, come di seguito nell'intesa verranno definite. Ciascun lavoratore o lavoratrice potrà richiedere ed aderire su base volontaria e nelle modalità che sceglierà di opzionare con un apposito patto scritto individuale, definito in completa coerenza con la presente intesa, e potrà inoltre chiedere di essere assistito dalla RSU/RSA durante la fase della pattuizione individuale. Per le materie non definite eventualmente nella presente intesa o laddove si necessitasse di un chiarimento interpretativo si rinvia ad una valutazione tra le Parti a livello di competenza.

Articolo 2 – Disciplina generale

- 1. UPS assume, nei confronti dei dipendenti operanti da remoto, gli obblighi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, tutela dei dati trattati in materia della privacy.



2. Verrà predisposta una speciale modulistica/certificazione impianti delle sedi da remoto, che sarà condivisa anche tra RSPP e RLS, verrà successivamente redatto e concordato uno specifico documento di valutazione rischi annuale, anche mediante i comitati di sicurezza.
3. UPS fornirà ai lavoratori e alle lavoratrici, che operano da remoto, adeguata e necessaria strumentazione tecnologica hardware, software e digitale (PC, periferiche, smartphone, tablet, ecc...), utile ai fini della prestazione lavorativa a distanza dal luogo di lavoro, nel pieno rispetto del principio di parità di trattamento tra il personale operante in sede e quello da remoto. D'altro canto, sia per le attività svolte in azienda, che per quelle svolte al di fuori di tale ambito, UPS garantisce il buon funzionamento e la corretta manutenzione di tali strumenti tecnologici, anche al fine di garantirne la sicurezza nel loro utilizzo (circolare INAIL n.48/2017 e successive sulla stessa materia).
4. Ai dipendenti in remote working si applicano le medesime condizioni normative, economiche e contrattuali dei colleghi e delle colleghe in sede, ivi compreso il buono pasto, inteso anche come rimborso forfettario, identico per ciascun dipendente, delle spese relative ai consumi energetici, alla connessione internet e telefonica, nonché delle altre spese connesse all'effettuazione della prestazione lavorativa, di importo pari a 4 euro per ogni giorno di attività da remoto per i full time e 2 euro per i part time.
5. United Parcel Service Italia S.r.l. condivide l'importanza strategica delle attività e delle professionalità, ambito di applicazione del presente accordo, come complementari e funzionali ai risultati d'impresa e all'offerta di servizio in Italia.
6. Per alcuni reparti, strettamente connessi all'operatività diurna dei clienti e degli uffici di collegamento (CS, Custom, ...), l'attività verrà svolta durante l'orario di lavoro ordinario. In caso di overtime/lavoro notturno/festivo, concordato con i responsabili di reparto ed equamente distribuito, verranno riconosciute le maggiorazioni previste dal CCNL.
7. Per le altre funzioni (business, sales, HR,...), dove la mansione e le diverse professionalità sono organizzate per obiettivi e senza precisi vincoli di orario, l'orario di lavoro sarà più flessibile e autorganizzato dalla lavoratrice e dal lavoratore, purché nel pieno rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dal CCNL vigente. Nel corso dell'attività lavorativa il Lavoratore dovrà garantire la contattabilità, nelle fasce orarie giornaliere che verranno indicate negli accordi individuali. Fatte salve le fasce di contattabilità di cui al punto precedente, al lavoratore è garantito il rispetto dei tempi di riposo nonché il diritto alla disconnessione.



8. Il dipendente è tenuto alla cura e all'utilizzo responsabile degli strumenti e della postazione di lavoro, fornitagli dall'Azienda, al dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti.
9. Gli strumenti tecnologici forniti in dotazione dall'azienda saranno mantenuti con cura dal lavoratore per tutto il periodo di utilizzo in modalità remote working, in caso di dolo/colpa grave o negligenza del lavoratore, l'azienda adotterà le misure previste dal CCNL.
10. L'assistenza tecnica sulla postazione di remote working si effettua, ove possibile, da remoto. In caso di guasti che comportino interventi non realizzabili con tale modalità entro un giorno lavorativo, il dipendente è tenuto al rientro in sede, dove sarà effettuata l'assistenza. Per guasti che richiedano più di un giorno per la riparazione, il lavoratore/la lavoratrice sarà dotato di un strumento sostitutivo, se disponibile. In mancanza, il lavoratore/la lavoratrice è tenuto al rientro in sede per tutto il periodo della riparazione del guasto. Qualsiasi guasto accidentale, che escluda con evidenza il punto 9 non potrà causare decurtazione sia in termini salariali che di permessi retribuiti. In ogni caso il lavoratore/la lavoratrice sarà tenuto ad informare prontamente il proprio responsabile nonché l'Help Desk al fine di attivare prontamente il regolare e integrale ripristino della personale postazione da remoto.
11. UPS si attiverà affinché il personale operante da remoto sia costantemente formato e informato circa le attività e le comunicazioni aziendali, al pari dei colleghi operanti sul luogo di lavoro.

Articolo 3 – modalità di valutazione dell'efficacia dello strumento organizzativo

1. A livello aziendale/territoriale le Parti, nel quadro del sistema di misurazione della produttività, individueranno dei parametri quantitativi e qualitativi, criteri di valutazione orientati ai risultati, e delle griglie di auto compilazione, che il lavoratore/la lavoratrice completerà a cadenza di norma settimanale, quale scheda di verifica, sia per indicare la personale prestazione settimanale sul luogo di lavoro, che quella attuata da remoto, al fine di rilevare nel breve termine l'efficacia della nuova organizzazione. Resta inteso che il sistema di monitoraggio di cui sopra costituirà il sistema di misurazione delle performance esclusivo delle attività ambio della presente intesa.



2. Le Parti condividono che, al di sotto di determinati parametri medi di reparto di produttività mensile misurabili attraverso le suddette griglie di auto compilazione, saranno attivati dei percorsi di verifiche tecniche, training e/o affiancamenti da parte dei responsabili di team/formatori, per effettuare coaching individuali ad hoc della durata massima di 4 settimane. Resta inteso che per tutta la durata dell'emergenza pandemica queste attività saranno prevalentemente effettuate da remoto e successivamente in Azienda, in modo da consentire un completo scambio sinergico, collaborativo e risolutivo di eventuali carenze, organizzative o formative, tra il lavoratore/la lavoratrice e la direzione del reparto. Successivamente, laddove sanate le problematiche, il lavoratore potrà nuovamente prestare lo svolgimento dell'attività in modalità remota.
3. Le Parti ritengono che i suddetti parametri potranno fornire spunto per un ragionamento sui nuovi target nel prossimo impianto di premio di risultato da contrattare.
4. UPS, nel pieno rispetto dell'art.4 della Legge 300/70 e s.m.i., del CCNL e come rispetto del principio di pari trattamento tra personale in sede e personale operante da remoto, non effettuerà controllo a distanza dell'attività lavorativa.

Articolo 4 – diritto all'informazione sindacale

1. UPS predisporrà strumenti per garantire efficaci comunicazioni fra i lavoratori e le lavoratrici operanti da remoto e le rappresentanze/organizzazioni sindacali, diritto alla partecipazione alla vita democratica sindacale in ogni sua forma.
2. A tal fine potrà anche essere predisposta sulla intranet aziendale, o in alternativa sul server aziendale appositamente predisposto, una bacheca sindacale interattiva, che consenta la consultazione da parte di tutto il personale, senza controllo degli accessi da remoto da parte della dirigenza aziendale.

Articolo 5 – diritto alla disconnessione

1. Al lavoratore e alla lavoratrice, operante da remoto con attività di cui all'articolo 2 punto 6 della presente intesa, sarà applicato il medesimo orario di lavoro contrattuale, stabilito per la prestazione in sede. Nei reparti dove l'attività sia riconducibile all'art.2 punto 7 del presente accordo, l'orario di lavoro sarà flessibile, nel rispetto dei limiti contrattuali e di legge. In entrambi i casi si ribadisce il diritto alla disconnessione e quanto definito al successivo punto 3 del presente articolo.



2. Ai fini della rilevazione della presenza per l'attività da remoto è valido il login di accesso personale al software aziendale, altre modalità di rilevazione più specifiche di reparto potranno essere definite tra la Parti a livello aziendale, purché attuate con criteri oggettivi e inconfutabili, tenendo debitamente conto che la rilevazione della presenza costituisce prova anche ai fini della copertura assicurativa generale (INAIL) per infortunio da lavoro.
3. Al netto di eventuale lavoro straordinario o supplementare, che sarà richiesto nei modi e nei tempi, già definiti e condivisi, per coloro che operano sul luogo di lavoro, il lavoratore e la lavoratrice, operante da remoto, al di fuori dell'orario di lavoro, avranno pieno diritto alla disconnessione delle apparecchiature tecnologiche e digitali, fornite da UPS per effettuare la prestazione lavorativa.

Articolo 6 –modalità e articolazione delle turnazioni

1. Il remote working sarà sempre alternato alla prestazione sul luogo di lavoro nella misura limite di distribuzione del 60 % da remoto/40% in sede.
2. La modalità di lavoro da remoto, pertanto, sarà distribuita per un massimo di giorni a settimana .
3. Ulteriori modalità, potranno essere valutate a livello aziendale a seconda delle esigenze tecniche lavorative .
4. Quanto sopra a condizione che venga garantita un'equilibrata alternanza delle due modalità di lavoro, onde evitare eccessivo isolamento sociale, e un'equa turnazione tra tutti i volontari che opzioneranno tale modalità all'interno del medesimo reparto.
5. Di norma, dovrà allo stesso modo essere garantita una presenza sul luogo di lavoro non inferiore al 40 % dell'organico complessivo per ciascun reparto. Sarà facoltà dei responsabili di reparto concordare modulazioni giornaliere diverse anche su base di media settimanale.



Articolo 7 - Durata, validità dell'intesa e diritto di recesso

1. La presente disciplina entra in vigore e avrà validità con decorrenza 1 Gennaio 2021 per 12 mesi, previo il formale scioglimento della riserva entro il 30 Gennaio 2021 da ambo la Parti.
2. Saranno valutate eventuali necessità di modifiche della disciplina durante i primi 3 mesi della fase di sperimentazione e, comunque, secondo necessità/opportunità delle Parti.
3. Per tutto quanto qui non disciplinato, si rinvia al CCNL e alla normativa di riferimento delle tipologie assimilabili.
4. Resta ferma la valutazione tra le Parti stipulanti, in caso di necessità di chiarimento o dubbi interpretativi.
5. Le Parti si incontreranno nel mese di Marzo 2021 per monitorare l'andamento dell'intesa.
6. Essendo il tema del lavoro da remoto oggetto d'interesse nella trattativa di rinnovo del CCNL, resta inteso che qualora dovessero intervenire delle previsioni contrattuali modificative e/o integrative in materia, le Parti si incontreranno per armonizzare il presente accordo con tali previsioni contrattuali.
7. Allo stesso modo, qualora venisse emesso un aggiornamento normativo sul tema, le Parti si incontreranno se necessario per adeguare la presente intesa.
8. L'accordo sullo svolgimento dell'attività lavorativa in forma di remote working è reversibile a richiesta scritta dell'azienda o del lavoratore/lavoratrice e con l'osservanza di un periodo minimo di preavviso di un mese. Quale che sia la parte richiedente, la richiesta di reversione comporterà il ritorno del Lavoratore allo svolgimento totale dell'attività lavorativa presso la sede aziendale di assegnazione.
9. Detta clausola al precedente articolo 8 sarà pienamente attiva al termine dell'emergenza pandemica.

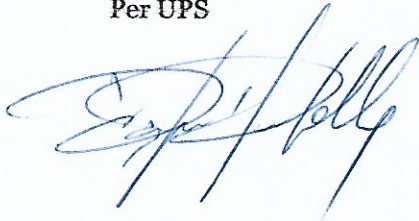


Mentre durante questa fase di alto rischio, la richiesta di rientro in sede sarà condivisa con il comitato di sicurezza per valutarne la compatibilità, in termini di spazi e distanze di sicurezza nel luogo di lavoro pertinente del richiedente.

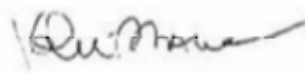
10. Si precisa che l'azienda si riserva di valutare la disponibilità degli strumenti tecnologici necessari al fine di permettere sia la prestazione lavorativa da remoto che in sede. In ogni caso la fornitura potrà avvenire in modo graduale.

L.C.S.

Per UPS

A large, stylized handwritten signature in blue ink, likely belonging to a representative of the company UPS.

FILT CGIL

A handwritten signature in blue ink, enclosed within a rectangular box, representing the FILT CGIL union.

FIT CISL

A handwritten signature in blue ink, enclosed within a rectangular box, representing the FIT CISL union.

UILTRASPORTI

A handwritten signature in blue ink, enclosed within a rectangular box, representing the UILTRASPORTI union.