

VERBALE DI ACCORDO

Addì 2 maggio 2017, in Roma

tra

Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A., anche in rappresentanza delle altre Società del Gruppo FS Italiane che applicano il CCNL Mobilità/Area AF del 16.12.2016.

e

le Organizzazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, UGL TAF, FAST Mobilità e OrSA Ferrovie,

premesso che:

con il CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie 16.12.2016 (di seguito CCNL Mobilità/Area AF) le Parti hanno concordato di avviare un confronto per approfondire la possibilità di introdurre lo smart-working nelle Aziende del settore per promuovere forme di lavoro che agevolino la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro e favoriscano un'organizzazione del lavoro efficiente;

con la sottoscrizione del Contratto Aziendale di Gruppo FS Italiane del 16.12.2016 le Parti hanno inteso valorizzare il sistema di welfare aziendale, nella prospettiva di migliorare il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, conseguentemente, la produttività aziendale, anche attraverso il rafforzamento di misure volte a conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro;

è intendimento delle parti avviare un progetto pilota volto a fornire ai dipendenti del Gruppo stesso la possibilità di prestare la propria attività lavorativa secondo il modello dello smart-working nel rispetto di quanto previsto al punto 15 dell'art. 23 del CCNL Mobilità/Area AF;

le Parti convengono di proseguire in tale percorso nelle Aziende del Gruppo, anche in considerazione dello sviluppo e della sempre più larga utilizzazione delle tecnologie informatiche, che agevolano il ricorso a tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa;

con lo smart-working si intende attribuire ai lavoratori interessati maggiore flessibilità nella scelta dell'orario e del luogo in cui si effettua la prestazione lavorativa, a fronte di una maggiore focalizzazione sugli obiettivi e responsabilizzazione sui risultati, nel quadro di un rapporto fiduciario fra dipendente e diretto responsabile basato su fiducia reciproca e dialogo trasparente;

le parti si danno atto che lo smart-working, così come definito e disciplinato all'interno del presente accordo non si configura come telelavoro né tantomeno ne integra la fattispecie sotto un profilo normativo;

tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. On the left side, there are four distinct signatures. In the center, there is a large, bold signature that appears to be 'M.G.'. To the right of this, there are two more signatures, one of which is quite stylized and vertical. On the far right, there are two more signatures, one of which is a large, sweeping stroke.

Principi generali

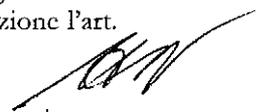
1. A partire dal 1° settembre 2017 e per la durata di 6 mesi è avviato un periodo di sperimentazione per l'introduzione dello smart-working nel Gruppo FS Italiane.
2. Per smart-working si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità flessibile sia rispetto ai tempi che al luogo nel quale viene eseguita (flessibilità di tempo e di spazio).
3. La prestazione potrà essere svolta nelle giornate di smart-working:
 - dalla propria residenza o altra dimora comunicati all'azienda.
 - da altro luogo che sia specificato nell'accordo individuale;
 - da altra sede aziendale.
4. Ad ogni effetto connesso alla normativa legale e contrattuale le Parti convengono che lo smart-working non costituisce una nuova forma di rapporto di lavoro ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo indeterminato.
5. Lo smart-working potrà essere richiesto dalle lavoratrici e dai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche nella forma del part-time orizzontale il cui ruolo e le relative mansioni non risultino incompatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro. Sono escluse/i le lavoratrici e i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante. Nella fase di sperimentazione dell'istituto, che si avvia con il presente accordo, nella tabella allegata sono indicati sinteticamente, per ciascuna Società interessata, le strutture le cui/i lavoratrici/lavoratori possono accedere allo smart-working e i posti complessivi interessati dalla sperimentazione nell'ambito delle attività specificamente individuate.
6. L'adesione al progetto avverrà esclusivamente su base volontaria e, nella fase di sperimentazione, nella misura e per i ruoli/le posizioni indicati nell'allegato e può essere effettuato a fronte di un accordo scritto tra azienda e lavoratrice/lavoratore nel quale dovranno essere indicati:

- le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa con riferimento all'orario di lavoro, tenuto conto di quanto precisato ai successivi punti in tema di orario;
- le modalità di esercizio del potere direttivo e disciplinare da parte del datore di lavoro;
- le modalità di applicazione di quanto previsto all'art. 55, CCNL Mobilità/Area AF;
- gli strumenti informatici assegnati, le loro modalità di utilizzo, ivi compresi i possibili controlli che possono essere effettuati in armonia con quanto previsto dal CCNL Mobilità/Area AF e dalle disposizioni aziendali.

Lo schema dell'accordo scritto tra azienda e lavoratrice/lavoratore sarà oggetto di informativa alle OOSS firmatarie.

Entro i 30 giorni successivi alla richiesta della lavoratrice/del lavoratore di accesso alla fase di sperimentazione del progetto di smart-working, l'Azienda comunicherà allo/a stesso/a l'accoglimento o meno della richiesta.

Orario di lavoro

7. La durata settimanale dell'orario di lavoro è quella prevista dall'art. 27, punto 1.1, CCNL Mobilità/Area AF e la sua distribuzione settimanale è quella prevista all'art. 27, punto 1.5, del CCNL Mobilità/Area AF in essere presso la Struttura di utilizzazione. Lo smart-working potrà essere effettuato soltanto durante l'orario di lavoro diurno compreso tra le ore 06.00 e le ore 22.00 e nei giorni feriali.
8. Per le Società/attività/ruoli che rientrano nella sperimentazione, la distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro sarà concordata tra azienda e lavoratrice/lavoratore, tenuto conto delle esigenze della lavoratrice/del lavoratore e delle esigenze organizzative e produttive aziendali. Qualora venga concordato un intervallo, troverà applicazione l'art. 36, punto 1, lettera a), Contratto Aziendale di Gruppo FS Italiane 16.12.2016. 
9. Le lavoratrici/i lavoratori che accederanno allo smart-working potranno lavorare in una sede diversa da quella aziendale per un minimo di 4 giornate al mese non frazionabili e, in accordo con il diretto/a responsabile, fino ad un massimo di 8 giornate al mese non frazionabili.
10. La pianificazione delle giornate di lavoro da effettuare in smart-working nell'arco della settimana e dell'orario di lavoro da effettuare nell'arco della giornata, dovrà essere definita fra dipendente e diretto/a responsabile. Le parti potranno decidere se definire tale pianificazione settimanalmente o mensilmente.
La lavoratrice/il lavoratore, tramite gli strumenti forniti dall'azienda, sarà tenuto ad essere contattabile da parte dell'azienda durante l'orario di lavoro definito in fase di pianificazione tra dipendente e diretto/a responsabile.
In questi casi, il tipo di utilizzazione non si configura come prestazione effettuata in regime di reperibilità/disponibilità previste dall'art. 79, CCNL Mobilità/Area AF. 
11. Non potrà essere richiesto né effettuato lavoro notturno, a tutti gli effetti economici e normativi previsti dal CCNL Mobilità/Area AF.
12. Nelle giornate lavorative svolte in modalità smart-working è espressamente escluso il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario.
13. Trattandosi di una giornata lavorativa ordinaria, la Società erogherà regolarmente un ticket per il pasto qualora ricorrano le condizioni previste dall'art. 48 del CCNL Mobilità/Area AF.

Recesso

14. Durante il periodo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart-working l'azienda e la lavoratrice/il lavoratore possono recedere in forma scritta dall'accordo previo preavviso di 30 giorni. 

L'azienda e la lavoratrice/il lavoratore possono recedere dall'accordo previo preavviso di 10 giorni esclusivamente nei seguenti casi:

- assegnazione della lavoratrice/del lavoratore ad un'attività o a mansioni diverse da quelle per le quali è stato concordato lo smart-working; 



- venir meno delle ragioni personali che hanno motivato il lavoratore a fare richiesta di smart-working;
- mancato rispetto di quanto previsto dal presente accordo e dall'accordo individuale da parte della lavoratrice/del lavoratore o dell'azienda;
- sopraggiungere di obiettive ragioni aziendali o della lavoratrice/del lavoratore,

Strumenti informatici

15. L'azienda fornirà gli strumenti informatici per lo svolgimento dell'attività lavorativa (PC portatile, sim dati per la connessione alla rete aziendale e Smartphone), come definiti nell'accordo individuale, con caratteristiche tecniche che consentano la connessione sicura agli applicativi aziendali necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart-working.
16. La lavoratrice/il lavoratore utilizzerà gli strumenti informatici assegnati per l'effettuazione della prestazione lavorativa in conformità alle disposizioni di Gruppo relative all'assegnazione delle risorse ICT e all'uso degli strumenti e dei dispositivi informatici. La lavoratrice/il lavoratore è tenuto ad avere la massima cura delle dotazioni tecnologiche assegnate e accertarsi costantemente della loro operatività e collegamento di rete secondo le modalità di connessione adottate.

Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa durante lo smart-working dovranno essere tempestivamente comunicati al proprio Responsabile al fine di dare soluzione al problema, tenuto conto della responsabilità del datore di lavoro per il buon funzionamento degli strumenti assegnati. Qualora ciò non sia possibile, la lavoratrice/il lavoratore ed il/la suo/a diretto/a Responsabile concorderanno le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, ove possibile, il rientro della lavoratrice/del lavoratore nella sede di lavoro anche per la parte residua della prestazione giornaliera programmata. Se il problema si protrae, l'effettuazione dello smart-working è sospesa fino alla sua risoluzione.

Formazione

17. Prima dell'avvio della sperimentazione, nei confronti delle lavoratrici/dei lavoratori coinvolti nella sperimentazione e dei loro Responsabili verrà effettuata una specifica formazione al fine di chiarire gli obiettivi e le modalità tecniche di svolgimento della prestazione in regime di smart-working, anche con specifico riferimento al rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
18. Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart-working le lavoratrici/i lavoratori continueranno ad essere inseriti nei percorsi formativi e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti.

Diritti e doveri della lavoratrice/del lavoratore

19. Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart-working il comportamento della lavoratrice/del lavoratore dovrà essere sempre improntato a principi

di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto nell'art. 56 (Doveri) del CCNL della Mobilità/Area AF.

20. La lavoratrice/il lavoratore in smart-working ha diritto al trattamento normativo e retributivo contrattualmente previsto per un lavoratore comparabile che presta la medesima attività lavorativa in modalità tradizionale, fatto salvo quanto precisato nel presente accordo con riferimento a singoli istituti.
21. Alla lavoratrice/al lavoratore in smart-working si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300/1970, nonché quanto previsto dagli accordi aziendali in materia.

Salute e sicurezza sul lavoro

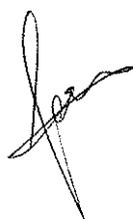
22. In tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, l'Azienda dovrà fornire all'inizio della sperimentazione un'informativa sui rischi generici e sui rischi specifici connessi all'effettuazione della prestazione lavorativa in modalità smart-working. Dovrà inoltre fornire, nell'ambito della formazione preventiva di cui al precedente punto 17, una formazione specifica in tema di salute e sicurezza sul lavoro, precisando quali sono i comportamenti al cui rispetto la lavoratrice/il lavoratore è tenuto.
23. La/Il dipendente ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali, di utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni ricevute e di prendersi cura della propria salute e sicurezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.
24. Qualora una lavoratrice/un lavoratore durante lo svolgimento dell'attività in smart-working subisca un infortunio dovrà immediatamente avvisare o far avvisare il superiore diretto fornendo i riferimenti identificativi del certificato medico telematico trasmesso all'INAIL dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio.

Monitoraggio dei risultati individuali e della sperimentazione

25. Per ciascun lavoratore in smart-working saranno definiti, in accordo tra lavoratore e diretto/a responsabile, obiettivi puntuali e misurabili che possano consentire di monitorare i risultati della prestazione lavorativa in smart-working.
26. Le parti si danno reciprocamente atto della necessità di pianificare un incontro intermedio da tenersi entro 3 mesi dall'avvio della fase di sperimentazione.

Relativamente alla fase pilota le parti concordano sulla necessità di effettuare un monitoraggio bimestrale delle attività svolte dai singoli dipendenti nelle giornate in regime di smart-working sulla base di appositi questionari compilati sia dal dipendente che dal relativo responsabile.

27. Al termine della sperimentazione le Parti si incontreranno per valutarne congiuntamente gli esiti e per definire le fasi successive di implementazione dell'istituto, con l'obiettivo di ampliare il bacino di lavoratori interessati anche tenendo conto dell'evoluzione del quadro legislativo in materia.



28. I periodi di lavoro effettuati in modalità di smart-working concorrono al raggiungimento degli obiettivi previsti dal premio di risultato secondo quanto stabilito dai relativi accordi aziendali sottoscritti in applicazione dell'art. 29 del Contratto Aziendale di Gruppo FS Italiane del 16.12.2016.

Clausola finale

29. Per tutto quanto non specificatamente previsto dal presente accordo si applica quanto previsto dal CCNL Mobilità/Area AF e dai Contratti Aziendali vigenti.

Roma, 2 maggio 2017

per Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A.

Per le OO.SS. Nazionali:

FILT-CGIL

FTT-CISL

UILTRASPORTI

UGL TAF

FAST Mobilità

ORSA Ferrovie

GRUPPO FS ITALIANE - SPERIMENTAZIONE SMART WORKING

Società	Direzione/Divisione	U.O.	RUOLI/POSIZIONI	Totale posti per Società
FSI	DC Strategie, Pianificazione e Sostenibilità	Sostenibilità	Tutti	45
	General Counsel, Affari Societari e Compliance	U.O. Legali	Tutti	
	DC Risorse Umane e Organizzazione	Sviluppo	Tutti	
		People Experience	Tutti	
	DC Brand Strategy e Comunicazione	Coordinamento CTM	Corrispondenti territoriali media	
TRENITALIA	Sistema Integrato Ambiente, Qualità, Salute e Sicurezza del Lavoro		Addetti e Quadri Sicurezza Ambiente Addetti e Quadri Sicurezza Lavoro Addetti e Quadri Sistema Gestione Ambientale Addetti e Quadri Sistemi Qualità	124
	Direzione Sistemi Informativi		Project Controller ICT Supporto Utenti Centrali e Periferici ICT	
RFI	Direzione Audit	Operational Auditing Compliance Auditing	Internal Auditor	224
	Direzione Information & Communication Technology	Servizi IT per Area Commerciale	Project Manager ICT Addetti e Quadri Architetture ICT	
	Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo	Amministrazione e Contabilità	Addetti e Quadri Amministrazione e Contabilità Addetti e Quadri Modello di Controllo Contabile	
	Direzione Legale	Contenzioso Territoriale	Addetti e Quadri Contenzioso Civile Addetti e Quadri Contenzioso Amministrativo	
	Direzione Acquisti	Lavori Servizi e Forniture Infrastruttura	Addetti e Quadri Amministrativo Appalti Approvvigionatore	
	Direzione Pianificazione Strategica	Progetti Internazionali e Corridoi Europei Sostenibilità, Stakeholders e Content Manager	Addetti e Quadri Studie Scenari Strategici Addetti e Quadri Ricerca Business Addetti e Quadri Web Content Addetti e Quadri Ricerche di Mercato	
	Direzione Risorse Umane e Organizzazione	Normativa e Contenzioso Centrale e Territoriale	Addetti e Quadri Contenzioso e Disciplina	
		Planificazione RU, Sistemi e Servizi al Personale	Addetti e Quadri Pianificazione RU Addetti e Quadri Sistemi HR	
		Selezione, Sviluppo e Formazione Centrali e Territoriali	Addetti e Quadri Selezione e Sviluppo	
		Organizzazione e Comunicazione Interna	Addetti e Quadri Organizzazione	
Sicurezza di Rete	Ispettorato SIGS Gestione Sistema Integrato e Qualità Sicurezza Esercizio - Monitoraggio Modifiche e Prestazioni di Sicurezza	Progettista Sicurezza di Sistema Addetti e Quadri Sicurezza Esercizio		
FERSERVIZI	Area Servizi Amministrativi	Servizi di Amministrazione e Contabilità	Addetti e Quadri Contabilità fornitori	57
ITALFERR	Amministr. e Controllo di Gest.		Addetti e Quadri Budget e Reporting operativo	29
			Addetti e Quadri Amministrazione e contabilità	
	Risorse Umane e Organizzazione		Addetti e Quadri Servizi di sportello e Presente	
			Addetti e Quadri Paghe e Contributi	
Legale		Addetti e Quadri Contenzioso Civile Addetti e Quadri Contenzioso Amministrativo Addetti e Quadri Amministrativo e Appalti		
ITALCERTIFER	Direzione Tecnica		Addetti ad attività di certificazione	2
TOTALE				481