

## VERBALE DI ACCORDO

Addì 20 aprile 2018, in Roma

tra

Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A., anche in rappresentanza di RFI S.p.A., Trenitalia S.p.A., Ferservizi S.p.A., Italferr, S.p.A., FS Sistemi Urbani S.r.l., Italcertifer S.p.A., Mercitalia Rail s.r.l., Mercitalia Logistics S.p.A., Mercitalia T&S s.r.l., Centostazioni S.p.A., Terminali Italia Srl, Mercitalia Shunting & Terminal s.r.l. e Nugo S.p.A. che applicano il CCNL Mobilità/Area AF del 16.12.2016

e

le Organizzazioni Sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, ULTRASPORTI, UGL TAF, SLM FAST Confasal

premesso che:

le Parti intendono consolidare, in linea con l'accordo interconfederale del 9 marzo 2018 e nel rispetto di quanto previsto al punto 15 dell'art 23 del CCNL Mobilità/AF, il sistema di welfare aziendale come strumento capace di migliorare il benessere e la motivazione dei lavoratori e facilitare il bilanciamento e l'integrazione dei tempi della vita privata e della vita professionale;

le Parti individuano lo smart-working come misura innovativa capace di conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro attraverso leve di flessibilità legate al luogo e al tempo di svolgimento della prestazione lavorativa;

il crescente sviluppo e la continua innovazione delle tecnologie informatiche e la loro diffusione in ambito aziendale sono funzionali e favoriscono lo smart-working;

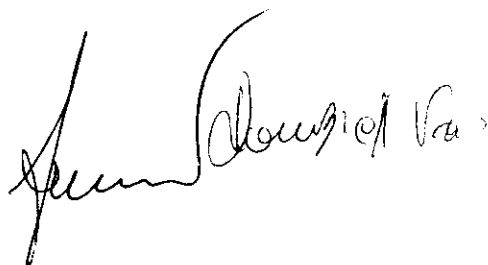
la flessibilità nella scelta dell'orario e del luogo in cui si effettua la prestazione lavorativa agevola la focalizzazione della risorsa e del Responsabile sugli obiettivi/risultati, valorizzando il rapporto fiduciario attraverso un confronto trasparente;

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.

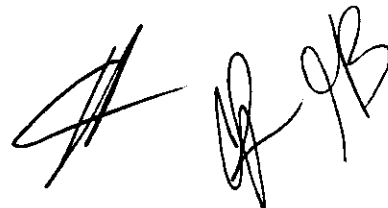
tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

### Principi generali

1. A partire dal 1° giugno 2018 è introdotto lo smart-working quale misura strutturale di conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori.
2. Per smart-working si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità flessibile sia rispetto ai tempi di lavoro che rispetto ai luoghi nei quali la stessa viene eseguita (flessibilità di tempo e di spazio).







3. 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.
4. Ferma restando la sede di lavoro formalmente assegnata, nelle giornate di smart-working la prestazione potrà essere svolta:
  - dalla propria residenza o altra dimora.
  - da altro luogo;
  - da altra sede aziendale.
5. L'adesione allo smart-working avverrà esclusivamente su base volontaria. Potrà essere richiesto per una durata di 12 mesi dalle lavoratrici/dai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche nella forma del part-time orizzontale, che abbiano maturato un'anzianità di servizio effettivo di un anno nelle Società del Gruppo FS Italiane, il cui ruolo e le relative mansioni non siano incompatibili con tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.  
Sono escluse/i le lavoratrici e i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.
6. Per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di aderire allo smart-working, le Società pubblicheranno specifiche manifestazioni di interesse che indicheranno:
  - le principali caratteristiche dello smart-working;
  - le strutture organizzative e i ruoli/posizioni interessate;
  - la data di inizio e di fine dello smart working (durata 12 mesi);
  - le modalità e i termini di presentazione della domanda di accesso.

Della pubblicazione delle manifestazioni di interesse sarà data informativa alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.

- GF*
7. Entro i 10 giorni successivi alla chiusura delle manifestazioni di interesse l'Azienda comunicherà l'accoglimento o meno delle singole richieste di adesione pervenute.

*MX*

Le eventuali domande di adesione allo smart working regolarmente presentate che non siano state accolte, potranno, comunque, essere successivamente riconsiderate. Inoltre, i lavoratori che maturino i requisiti di accesso di cui al punto 5 successivamente alla chiusura della manifestazione di interesse o che risultino assenti dal lavoro per l'intera durata della suddetta manifestazione d'interesse potranno presentare domanda di accesso dal giorno successivo a quello di maturazione dei requisiti o dal giorno in cui riprendono servizio. In tutti questi casi, l'accordo individuale avrà decorrenza dal giorno indicato nell'accordo fino al termine dei 12 mesi indicato nella relativa manifestazione di interesse.

8. L'accordo individuale sullo smart working sarà concluso in forma scritta e dovrà indicare:
    - le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa con riferimento all'orario di lavoro, tenuto conto di quanto precisato ai successivi punti;
    - 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 e di telefonia 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.
- [Signature]*

*Gianni D'Amico*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

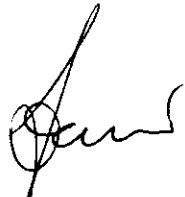
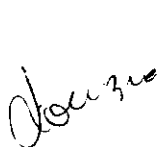
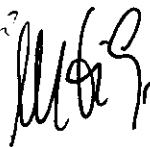
Lo schema dell'accordo scritto tra Azienda e lavoratrice/lavoratore sarà oggetto di informativa alle OOSS firmatarie.

### Orario di lavoro

9. 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 e in essere presso la Struttura di utilizzazione.
10. La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro sarà concordata tra il Responsabile 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 un'indennità nella misura pari a quanto previsto dall'art. 36, punto 1, lettera a) del Contratto Aziendale di Gruppo FS Italiane 16.12.2016 .
11. La lavoratrice/il lavoratore sarà tenuto ad essere contattabile da parte dell'Azienda tramite gli strumenti tecnologici da essa forniti durante la/le fasce orarie che saranno concordate 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.
12. Le lavoratrici/i lavoratori potranno lavorare in smart working, per un massimo di 8 giornate nel mese non frazionabili.
13. Il numero delle giornate in smart-working e la loro pianificazione nell'arco della settimana o del mese sarà concordata fra il Responsabile e la lavoratrice/il lavoratore.
14. 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. Non potrà essere richiesto né effettuato lavoro notturno, a tutti gli effetti economici e normativi previsti dal CCNL Mobilità/Area AF. Nelle giornate lavorative svolte in modalità smart-working è espressamente escluso il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario.
15. Trattandosi di una giornata lavorativa ordinaria, la Società erogherà un ticket per il pasto qualora ricorrano le condizioni previste dall'art. 48 del CCNL Mobilità/Area AF.

### Recesso

16. L'Azienda e la lavoratrice/il lavoratore possono recedere in forma scritta dall'accordo con un preavviso di 10 giorni di calendario 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 la lavoratrice/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;
  - obiettive ragioni aziendali o della lavoratrice/del lavoratore;





## Strumenti informatici

17. Prima dell'inizio dello smart-working l'Azienda fornirà gli strumenti informatici per lo svolgimento dell'attività lavorativa (PC portatile, Software VPN, Software Lync o Skype for Business, Licenza Office 365, e Smartphone, se non già assegnato, tool per la connessione dati 4G), 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.
18. 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

19. Prima dell'inizio dello smart working, in favore delle lavoratrici/dei lavoratori e dei Responsabili verrà effettuata una specifica formazione al fine di chiarire gli obiettivi e le caratteristiche e 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.
20. 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

21. 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 lavorativa dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto nell'art. 56 (Doveri) del CCNL della Mobilità/Area AF.
22. La lavoratrice/il lavoratore in smart-working ha diritto al medesimo trattamento normativo e retributivo contrattualmente previsto per un lavoratore comparabile che presti la medesima attività lavorativa in modalità tradizionale, fatto salvo quanto precisato nel presente accordo con riferimento ai singoli istituti.

*Sam*  
*Quarzo*  
*11/12/20*

*A* *A*

*B*

23. I periodi di lavoro effettuati in modalità di smart-working concorrono al raggiungimento degli obiettivi previsti ai fini dell'erogazione del premio di risultato secondo quanto stabilito dai relativi accordi aziendali.

24. 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

25. In tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, l'Azienda dovrà fornire preventivamente agli smart worker 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 19, 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.

26. La lavoratrice/il lavoratore 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.

27. 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.

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

29. Ogni semestre a livello Aziendale verrà fornito alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo un report con l'indicazione del numero degli smart worker presenti e del numero medio delle giornate effettuate in Smart working.

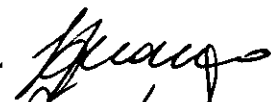
30. Le Parti si incontreranno nel mese di gennaio 2019 per verificare lo stato di attuazione del presente accordo.

31. Le Parti concordano, altresì, di incontrarsi entro il mese di giugno 2018 per individuare ulteriori misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata

per Ferrovie dello Stato Italiane S.p.A.

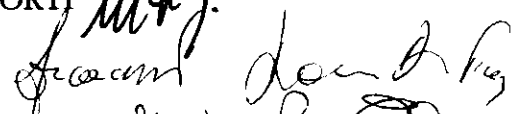
  
Sofia Mani

Per le OO.SS. Nazionali:

FILT-CGIL 

FIT-CISL 

UILTRASPORTI 

UGL TAF 

SLM FAST Confsal 