

VERBALE DI ACCORDO

In data 24.08.2021 presso la sede di Milano di Trenord s.r.l., in Piazzale Cadorna n. 14-16, si sono incontrate in via telematica, così come previsto dal Decreto-Legge “Cura Italia” emanato il 17 marzo 2020, Trenord s.r.l. e le Segreterie Regionali delle Organizzazioni Sindacali FILT CGIL, FIT CISL, UIL TRASPORTI, FAISA CISAL, SLM FAST LOMBARDIA e UGL TRASPORTI (di seguito congiuntamente le “OO.SS”) e le RSU collegio 5A 5B 5C .

Premesso che:

- a) con verbale di accordo del 28 luglio 2020 le Parti hanno avviato un progetto sperimentale di lavoro da remoto, anche per rispondere in modo funzionalmente organizzato alle necessità di adottare misure di prevenzione al rischio biologico finalizzate al contrasto e contenimento della diffusione del virus covid-19;
- b) nel corso della sperimentazione, le Parti si sono confrontate sull’andamento dell’accordo riscontrando risultati complessivamente positivi; ciò a conferma che l’introduzione di processi di lavoro con tempi e spazi di esecuzione delle prestazioni più flessibili consente di:
 - I. sviluppare più ampie competenze professionali;
 - II. migliorare la responsabilizzazione diffusa;
 - III. valorizzare la collaborazione tra i diversi ruoli e funzioni aziendali;
 - IV. potenziare la programmazione del lavoro;
 - V. introdurre una maggiore attenzione all’efficacia e all’efficienza del lavoro, anche grazie all’implementazione di un sistema di indicatori di processo.
- c) il ricorso al lavoro da remoto si è dimostrato una valida misura di valorizzazione del welfare aziendale, grazie alla possibilità di ottenere una maggiore integrazione dei tempi di vita privata – professionale;
- d) gli esiti del monitoraggio della sperimentazione hanno evidenziato effetti positivi anche in ottica di sostenibilità;

Per quanto sopra premesso, le Parti condividono quanto segue:

In via preliminare e generale, si precisa che fino al completo superamento dello stato di emergenza sanitaria correlata al Covid-19 saranno applicate, qualora vigenti, le deroghe e le specificità previste dalle disposizioni emanate a livello nazionale o locale. Il permanere o l’aggravarsi della suddetta emergenza, inoltre, autorizzerà l’Azienda a regolare il ricorso allo smart working, previo confronto tra le Parti, tramite apposite disposizioni di carattere temporaneo, anche in parziale deroga alle previsioni contenute nel presente accordo, al fine di garantire il distanziamento interpersonale ed il completo rispetto dei protocolli di sicurezza previsti durante la fase emergenziale; questo, in modo particolare, per quanto concerne il numero massimo di giornate di smart working consentite, che potranno eccedere i limiti fissati nei punti che seguono.

1. quanto disciplinato nel presente accordo si inserisce nel più ampio percorso di efficienza ed innovazione organizzativa, di incremento della qualità delle performance e di potenziamento delle misure di integrazione dei tempi di vita privata-professionale.
2. 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.
3. lo smart working costituisce una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato che, attraverso l'utilizzo di strumenti informatici e telematici prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa pianificata dai responsabili in parte all'interno dei locali aziendali in parte da remoto, senza una postazione fissa e in luoghi diversi dalle sedi aziendali di lavoro.
4. ad ogni effetto connesso alla normativa legale e contrattuale, lo smart working non costituisce una nuova forma di rapporto di lavoro.
5. restano ferme le previsioni normative e contrattuali inerenti all'orario di lavoro (articolo 27, punto 1.1 del CCNL AF vigente) ivi compresa la durata massima di lavoro giornaliera e settimanale che resta invariata. A far data dal 01.09.2021 il lavoratore, potrà articolare la propria prestazione lavorativa nell'arco della giornata diurna come specificata nel punto 6 che segue. Resta inteso che durante le giornate di smart working potranno essere fruiti, secondo le normali modalità di fruizione in essere, i permessi previsti dalla normativa legale o contrattuale.
6. la giornata diurna è individuata, in via ordinaria, nella fascia dalle ore 08.00 alle ore 21.00 per il personale che lavora su turno in giornata, in conformità con la vigente normativa contrattuale nonché con gli accordi aziendali in essere. Su richiesta del lavoratore, se coerente con il regolare svolgimento delle attività lavorative, potrà essere autorizzato l'inizio della prestazione lavorativa in smart working alle ore 07.00. Saranno comunque fatte salve eventuali specificità tecnico-organizzative tipiche delle strutture dell'esercizio ferroviario/attività manutentive, che saranno indicate nell'accordo individuale in relazione all'orario diurno.
Il personale potrà disconnettersi dai dispositivi/strumenti informatici al termine della prestazione programmata e sino all'avvio della prestazione successiva.
7. l'adesione allo smart working avverrà esclusivamente su base volontaria mediante adesione formale e successiva sottoscrizione di un accordo individuale come previsto dalla normativa vigente. L'adesione potrà essere richiesta da tutti i lavoratori inseriti nelle strutture organizzative degli Staff, che abbiano i seguenti requisiti:
 - ✓ mansioni compatibili con la possibilità di eseguire la prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali;

- ✓ titolarità di un rapporto di lavoro subordinato (a tempo indeterminato o determinato), in somministrazione di lavoro full time o part time;
- ✓ assolvimento degli obblighi formativi in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro.

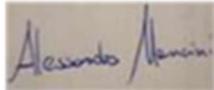
Come previsto dalla “Policy Smart Working”, l’adesione è temporanea, di norma su base annuale rinnovabile automaticamente, previo recesso con preavviso da ambo le parti, ed è reversibile su richiesta dell’Azienda o del lavoratore in presenza di un giustificato motivo (ad es. specifiche esigenze tecnico-organizzative, cambio di mansione che non consenta lo svolgimento della prestazione di lavoro con tale modalità, comportamento del Lavoratore contrario a quanto previsto nella presente Policy o nell’accordo individuale, difficoltà a raggiungere gli standard quali-quantitativi previsti per il medesimo lavoro svolto interamente in sede, necessità personali del Lavoratore).

8. Il personale potrà lavorare in smart working fino ad un massimo di 2 giornate a settimana e non oltre gli 8 giorni mese. I giorni sono da intendersi come non frazionabili e non cumulabili, pertanto, le giornate di smart working settimanale non potranno essere superiori a 2. Le giornate non effettuate nella settimana e nel mese di riferimento non saranno recuperabili dal Lavoratore.
9. Nelle giornate di lavoro svolte in smart working - salvo eventuali specificità tecnico-organizzative tipiche delle strutture dell’esercizio ferroviario/attività manutentive - non si configurano gli “istituti” della trasferta di cui all’articolo 77 del CCNL, dello straordinario di cui all’articolo 28 del CCNL, del lavoro notturno di cui all’articolo 27 punto 1.9 del CCNL, della reperibilità e disponibilità di cui all’articolo 79 del CCNL. Di conseguenza, risultano esclusi i relativi trattamenti economici. Sarà garantito il rispetto del riposo giornaliero e settimanale come previsto dal CCNL di riferimento. In tali giornate sarà, altresì, erogato il buono pasto, laddove già previsto dalla contrattazione collettiva in vigore.
10. al fine di sviluppare la cultura dello smart working e potenziare le competenze digitali e di team working, le Parti confermano la necessità di investire su percorsi formativi specifici che, in aggiunta ai piani ordinari, saranno rivolti ai Responsabili e lavoratori coinvolti nello smart working, anche mediante Piani di Formazione Finanziata.
11. L’Azienda emetterà apposita informativa verso i lavoratori relativamente:
 - a. al corretto utilizzo delle attrezzature e dispositivi di lavoro in conformità con la normativa vigente in materia di salute e sicurezza;
 - b. alla prevenzione e sicurezza sul lavoro;
 - c. alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all’esterno dei locali aziendali. In tale ambito, si rammenta l’obbligo da parte del lavoratore in smart working di segnalare tempestivamente al superiore diretto ogni infortunio

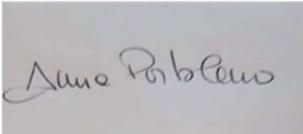
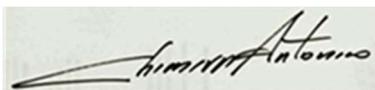
ovvero incidente di qualsiasi genere occorso al di fuori dei locali aziendali durante l'esecuzione della prestazione lavorativa in smart working.

12. Per quanto non espressamente indicato nel presente verbale si rimanda alla "Policy Smart Working", all'informativa sulla salute e sicurezza nello smart working ai sensi dell'articolo 22, comma 1, L.81/2017 e successiva integrazione. Si chiarisce che eventuali modifiche della "Policy Smart Working" saranno oggetto di confronto preventivo tra le Parti.
13. Le Parti si incontreranno periodicamente per verificare l'andamento del presente verbale di accordo, anche con riferimento alla parte relativa ai KPI di monitoraggio attività e alla eventuale possibilità di sviluppare attraverso il welfare aziendale soluzioni/convenzioni a supporto dello smart working.

P. TRENORD SRL

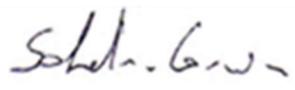

P. OO.SS









p. RSU



