

## ACCORDO LAVORO AGILE

Il giorno 22 Novembre 2019, presso la sede di Italo - Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p. A (di seguito "Italo" o la "Società") con sede legale in Viale del Policlinico, n. 149 b, sono presenti:

Alberto Valenza e Valentina Ercolani

e

le OO.SS. Nazionali di categoria i Sigg.:

FILT CGIL: Marco D'Aleo, Stefano Salafia

FIT CISL: Emiliano Giudizioso, Giovanni Errichiello

UILT UIL: Riccardo Mussoni, Valerio Tota, Dario Valeri Mochetti

UGL TAF: Ernesto Fracassi

SLM/FAST CONFSAI: Danilo Strazzullo

OR.S.A Ferrovie: Gennaro Calvano, Ciro Ricciardiello, Sara Zanini

congiuntamente anche le "Parti".

Premesso che

- Italo, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 11 del CCAL Italo del 20 Febbraio 2019, intende avviare, in via sperimentale, il progetto del Lavoro Agile con l'obiettivo di favorire il miglioramento della qualità della vita del proprio personale e la conciliazione tra vita professionale e privata, oltre che contribuire alla gestione degli impatti ambientali;
- il quadro normativo di riferimento è stato introdotto dalla Legge 22 Maggio 2017, n. 81, artt. 18-23, alla quale si fa espresso rinvio e che definisce il Lavoro Agile una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra azienda e lavoratore, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con l'utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- le Parti, pertanto, intendono condividere azioni di miglioramento del contesto professionale e dell'ambiente lavorativo, anche attraverso l'introduzione di modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, nelle quali la maggior autonomia si coniuga, nell'ambito di un rapporto fiduciario tra dipendente e diretto responsabile, con un maggior orientamento verso obiettivi e risultati;
- le Parti esprimono la comune volontà di introdurre in azienda, in via sperimentale, il Lavoro Agile delineandone le linee guida operative come di seguito concordato.

Ciò posto, e costituendo la premessa parte integrante del presente accordo, le Parti convengono che:

### DISCIPLINA GENERALE

- 1) A partire dal 1° Marzo 2020 e per la durata di 12 mesi è avviato un periodo di sperimentazione per l'introduzione del Lavoro Agile in Italo.
- 2) Per lavoro agile, anche in coerenza con le previsioni di cui all'art. 18 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 e fermo restando il rapporto di lavoro in essere, si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità flessibile sia rispetto ai tempi di lavoro sia rispetto ai luoghi nei quali la stessa prestazione è eseguita - che può essere, con riferimento al presente accordo, un

1

luogo privato (e non aperto al pubblico e, tantomeno, pubblico) scelto dal lavoratore - con l'ausilio di strumenti tecnologici che assicurino il collegamento protetto con il software aziendale necessario allo svolgimento della prestazione lavorativa.

In particolare, ai fini del presente Accordo, per "Lavoro Agile" si intende l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta in parte all'interno di locali del datore di lavoro e in parte all'esterno senza una postazione fissa ed alle condizioni e nei limiti specificati (anche con riferimento ai luoghi ed agli orari di lavoro) nell'accordo individuale sottoscritto tra l'Azienda ed il dipendente.

La prestazione lavorativa svolta in lavoro agile sarà collocata di norma in tutti i giorni lavorativi della settimana, nella misura massima di 1 giorno a settimana e secondo quanto previsto dal punto 10 del presente accordo.

- 3) Il Lavoro Agile non costituisce una nuova forma di rapporto di lavoro, ma una variazione del luogo/tempo di adempimento della prestazione lavorativa, non modificando la posizione del lavoratore nell'organizzazione aziendale, con riferimento, tra l'altro, al potere direttivo e disciplinare dell'Azienda;
- 4) Il Lavoro Agile potrà essere richiesto dai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di staff a turno unico (Impiegati e Quadri) ad esclusione dei contratti di apprendistato, anche part time, il cui ruolo e le relative mansioni non risultino incompatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro. E' richiesta un'anzianità aziendale di almeno 6 mesi, al fine di assicurare un on-boarding completo ed efficace.  
Per lo stesso motivo, anche in caso di mutamento e/o cambio di ruolo e/o incarico e se la mansione successivamente assunta è compatibile con le caratteristiche del lavoro agile, si dovrà maturare un'anzianità minima di almeno 6 mesi continuativi nel nuovo ruolo/incarico prima di poter richiedere di fruire del cd. Lavoro Agile.
- 5) L'adesione al progetto avverrà esclusivamente su base volontaria ed a seguito di un accordo scritto tra l'Azienda ed il lavoratore.
- 6) L'Azienda definisce le funzioni in cui può essere applicato il Lavoro Agile e all'interno della funzione la scelta di aderire è volontaria da parte del lavoratore. Nella tabella allegata sono indicati sinteticamente, le strutture che possono chiedere di accedere al Lavoro Agile (All. 1). Per sopravvenute esigenze, tecniche, organizzative, produttive e/o sostitutive, l'Azienda potrà mutare il numero di personale in regime di Lavoro Agile.
- 7) Verrà stabilito un calendario che non vedrà in Lavoro Agile più del 50% delle risorse per singola funzione e per singola giornata, con l'obiettivo di non pregiudicare in alcun modo la normale attività operativa. Nel caso in cui la suddetta % non potrà essere garantita il responsabile, nell'esercizio della propria discrezionalità, potrà revocare i giorni in lavoro agile anche attraverso l'invio di una e-mail.

#### ORARIO DI LAVORO

- 8) In regime di Lavoro Agile, la prestazione lavorativa subordinata deve essere eseguita entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla normativa legale e contrattualcollettiva applicabile, dal presente Accordo ed alle condizioni - anche di luogo e/o di

svolgimento dell'attività - individuate nell'accordo scritto stipulato tra l'Azienda ed il lavoratore. Pertanto, fermo restando il rispetto dell'orario contrattuale, la prestazione in lavoro agile dovrà essere svolta, anche al fine di garantire i tempi di riposo e di disconnessione, presso un luogo privato (e non aperto al pubblico e, tantomeno, pubblico) scelto dal lavoratore nell'arco orario compreso tra le 08.00 e le 20.00 con fruizione di un intervallo di almeno 30 minuti da fruire tra le 12.30 e le 15.00 e, comunque, sempre assicurando la propria reperibilità nelle fasce orarie che dovranno essere preventivamente concordate per iscritto (ed anche a mezzo e-mail) con il proprio responsabile. In caso di impossibilità a rispettare questo obbligo, il lavoratore dovrà darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile;

- 9) durante le giornate in lavoro agile, in ragione della peculiarità della modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, è escluso il ricorso al lavoro festivo, supplementare, straordinario, e/o notturno e trasferte;
- 10) la prestazione lavorativa svolta in lavoro agile potrà essere fruita nella misura massima di 1 giorno a settimana esclusi il lunedì e il venerdì. La giornata in lavoro agile non potrà seguire o precedere un giorno di ferie/permessi/festivo, di norma questa regola vale anche per la giornata in lavoro agile che segue la malattia a meno di autorizzazione specifica da parte del Responsabile. La mancata fruizione settimanale non consentirà il recupero alla settimana/mese/anno successivo. Le giornate o i periodi di svolgimento di attività in regime di Lavoro Agile dovranno essere sempre preventivamente autorizzate dal Responsabile secondo le modalità e tempistiche che saranno oggetto di un Regolamento interno. La relativa programmazione potrà essere modificata su richiesta dell'Azienda;
- 11) nella giornata in Lavoro Agile sarà riconosciuto il Buono Pasto;
- 12) in caso di ferie, malattia e qualunque altro tipo di assenza, coincidenti con il regime di Lavoro Agile, il lavoratore è tenuto a rispettare gli oneri di comunicazione e/o di richiesta previsti dalla normativa applicabile.

#### ACCORDO INDIVIDUALE

- 13) L'accordo individuale tra Azienda e lavoratore relativo alle modalità di svolgimento del lavoro agile sarà a tempo determinato per la durata massima di 12 mesi e:
  - deve essere sottoscritto tra le parti;
  - disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali;
  - individua i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
  - individua l'obbligo di preventiva comunicazione, secondo le modalità e tempistiche definite nel regolamento interno, sempre tenendo presente che la relativa programmazione potrà essere modificata su richiesta dell'Azienda;
  - definisce i limiti e/o le condizioni per l'individuazione dei luoghi ritenuti adeguati allo svolgimento dell'attività lavorativa, tenendo anche presente i doveri di diligenza e riservatezza che incombono su ogni lavoratore;

- disciplina l'esercizio del potere direttivo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4, Legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni e di quanto previsto dall'art. 11 del CCAL di Italo;
- individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

#### STRUMENTI DI LAVORO PER LO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ DI LAVORO AGILE

- 14) Per lo svolgimento di attività in regime di lavoro agile, l'Azienda assegna al lavoratore un insieme di apparecchiature e di strumenti software che consente al dipendente lo svolgimento di attività in regime di Lavoro Agile.
- 15) Per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità lavoro agile il lavoratore dovrà utilizzare il PC portatile abilitato all'accesso ai sistemi aziendali e dovrà garantire un accesso internet funzionante. Il lavoratore è tenuto ad avere la massima cura delle dotazioni tecnologiche assegnate e si dovrà accertare costantemente della loro operatività e collegamento di rete secondo le modalità di connessione adottate e disciplinate dal Regolamento interno.
- 16) Il lavoratore è tenuto ad utilizzare gli strumenti/apparecchiature tecnologici autorizzati dalla Società. L'utilizzo degli stessi per lo svolgimento delle attività lavorative deve avvenire nel rispetto di quanto previsto dalle policies e dai regolamenti aziendali.
- 17) In caso di interruzioni e/o guasti alla strumentazione informatica e/o al collegamento informatico e/o telematici e/o della linea telefonica, il dipendente sarà tenuto a darne immediata comunicazione alla Azienda e qualora l'interruzione e/o il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, sarà facoltà della Azienda definire, almeno in via provvisoria, la temporanea sospensione dell'accordo di lavoro Agile, limitatamente al tempo necessario per il ripristino del sistema.

#### RECESSO

- 18) In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti potrà recedere prima della scadenza del termine e senza preavviso. A titolo esemplificativo e non esaustivo è considerato giustificato motivo di recesso:
  - l'assegnazione del lavoratore ad un'attività e/o ruolo diverse da quelle per le quali è stato concordato il lavoro Agile;
  - il venir meno delle ragioni personali che hanno motivato il lavoratore a fare richiesta di lavoro Agile;
  - il mancato rispetto di quanto previsto dal presente accordo e dall'accordo individuale da parte del lavoratore o dell'azienda;
  - il sopraggiungere di obiettive ragioni aziendali o del lavoratore.
- 19) In caso di recesso del patto individuale di lavoro agile, il lavoratore è tenuto a restituire immediatamente tutti i beni/strumenti che l'Azienda gli aveva messo a disposizione per lo svolgimento dell'attività di lavoro agile.

## OBBLIGHI E TUTELE DEL LAVORATORE

- 20) Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Lavoro agile, il comportamento 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 Mobilità/Area AF del 16/12/2016 in quanto parte integrante del CCAL Italo del 20/02/2019;
- 21) il lavoratore che presta la propria attività in Lavoro Agile, fruisce degli stessi diritti ed è soggetto agli stessi doveri previsti per un lavoratore comparabile che svolge la sua attività nella modalità tradizionale;
- 22) il lavoratore in Lavoro Agile ha diritto al trattamento normativo e retributivo contrattualmente previsto per un lavoratore comparabile che svolge la sua attività nella modalità tradizionale;
- 23) il lavoratore in Lavoro Agile ha gli stessi diritti sindacali previsti dalla Legge n. 300/70 del lavoratore che svolge la sua attività nella modalità tradizionale;
- 24) a norma di legge e di contratto, anche durante lo svolgimento della propria attività con modalità di lavoro agile il lavoratore è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e che conseguentemente dovrà adottare ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza. In particolare, con riferimento alle modalità di lavoro agile dovrà:
- porre in essere ogni cura per evitare che ai dati possano accedere persone terze presenti nel luogo di prestazione di lavoro agile;
  - bloccare il computer in uso in caso di allontanamento dalla postazione di lavoro, anche per un intervallo molto limitato di tempo;
  - conservare e custodire con la massima diligenza i documenti eventualmente stampati, provvedendo alla loro eventuale distruzione solo una volta rientrato presso la abituale sede di lavoro;
  - osservare tutte le istruzioni e misure di sicurezza relative al suo ruolo di incaricato del trattamento dei dati personali.
- 25) In tema di salute e sicurezza, l'Azienda fornirà all'inizio della sperimentazione un'informativa sui rischi generici e sui rischi specifici connessi all'effettuazione della prestazione lavorativa in modalità lavoro Agile;
- 26) il lavoratore ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali, di utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni ricevute;
- 27) qualora un lavoratore in Lavoro Agile subisca un infortunio dovrà informare tempestivamente la funzione amministrazione del personale e il proprio responsabile fornendo tutti i dettagli dell'evento e i riferimenti identificativi del certificato trasmesso all'INAIL dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio.
- 28) Fermo restando quanto specificatamente disciplinato nell'accordo scritto tra l'Azienda e il lavoratore, il dipendente è tenuto altresì, in regime di lavoro agile, a:

5

SP ISA

- ottemperare all'espletamento dei compiti assegnati nei termini previsti e nel rispetto degli obiettivi prefissati e di svolgere la propria attività in modo da non creare ritardi o disfunzioni nel processo lavorativo;
- impegnarsi a garantire una prestazione lavorativa sia qualitativamente sia quantitativamente in linea con quella resa presso l'abituale sede di lavoro presso gli uffici della Società;
- utilizzare gli strumenti informatici e tecnologici esclusivamente per le attività attinenti al rapporto di lavoro, essendone vietato un utilizzo ad uso privato o promiscuo anche da parte di terze persone;
- conservare gli strumenti informatici con la massima diligenza e cura;
- prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella di terze persone in prossimità del proprio spazio lavorativo;
- prestare la propria attività di lavoro agile in luoghi privati ed in assenza di terze persone in prossimità dello spazio lavorativo, essendo vietata lo svolgimento della stessa in luoghi pubblici e/o aperti al pubblico e ciò sia per garantire una prestazione diligente sia per assicurare che l'attività sia svolta nel rispetto della riservatezza e della privacy;
- prestare la propria attività di lavoro in luoghi che si trovino esclusivamente sul territorio nazionale e siano sicuri e privi di pericoli e/o insidie;
- scegliere luoghi di lavoro consoni alla prestazione lavorativa anche per assicurare un'attività proficua e diligente e per garantire il rispetto della sicurezza e della privacy dei dati trattati;
- prestare la propria attività di lavoro agile in regime di esclusiva, nel senso che è vietato lo svolgimento di diverse attività lavorative e/o non lavorative contemporaneamente allo svolgimento dell'attività di lavoro agile o anche attraverso una prestazione di lavoro a "singhiozzo" (e, cioè, continuamente interrotta dallo svolgimento di altre attività);
- rispettare gli orari di lavoro;
- scegliere un luogo che possa pienamente garantire la connessione ad internet ed alla rete informatica al fine dello svolgimento dell'attività lavorativa;
- rispettare le norme e le procedure di sicurezza;
- non manomettere in alcun modo gli apparati e l'impianto generale della postazione di lavoro a distanza;
- non variare la configurazione dei dispositivi assegnati;
- consentire l'accesso alla postazione utilizzata, ai fini dei controlli che si rendessero necessari ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008;
- rispettare ai fini della privacy e riservatezza delle informazioni quanto disposto dalla normativa vigente.

fun

Q

#### FORMAZIONE

29) Al lavoratore in regime di lavoro agile sono garantite le stesse opportunità formative o di addestramento previste per tutti i dipendenti che svolgono mansioni analoghe. In particolare, il lavoratore in regime di lavoro agile ha diritto:

- a partecipare alle iniziative formative previste per la generalità del personale;

Q

Q

fun

SP

Q

Q

Q

Q

- alla specifica formazione per l'avvio del lavoro agile, dedicata sia agli aspetti normativi ed organizzativi sia a quelli informatici e tecnologici. Invero, prima dell'avvio al lavoro agile, ogni lavoratore deve ricevere una formazione adeguata in materia di sicurezza e di salute;
  - alla specifica formazione in materia di sicurezza ai sensi del D. Lgs n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, anche con riferimento alle mansioni effettivamente svolte.
- 30) La partecipazione a corsi di formazione comporta la modifica dei giorni settimanali di rientro in sede, nel caso in cui quest'ultimi coincidano con quelli eventualmente stabiliti per lo svolgimento della prestazione lavorativa a distanza.

DISPOSIZIONI FINALI

Le Parti si incontreranno entro 6 mesi dall'avvio della sperimentazione per valutare congiuntamente gli esiti del progetto e l'eventuale introduzione di elementi modificativi e/o aggiuntivi della disciplina qui prevista, tenendo conto delle specifiche esigenze tecniche, produttive e organizzative aziendali e di eventuali evoluzioni del quadro legislativo in materia.

Italo Nuovo Trasporto Viaggiatori S.p.A.

*Mauro Andrei*

FILT CGIL: *Massimo D'Alò Stefano Stefanini*

FIT CISL: *Antonio Gubacco; Sindacato ferrovieri*

UILT UIL: *Valentino D'Amico*

UGL TAF: *Gianni Gatti*

SLM/FAST CONFSAI: *Giulio Jari*

OR.S.A Ferrovie: *Paolo Jareferraro*

*[Signature]*

Allegato 1

1. Risorse complessive

DIREZIONI	RISORSE TOTALI	RISORSE POTENZIALMENTE ESCLUSE
PRES/VICE PRES.	1	1
CEO	1	1
AFPC	30	1
COMM	87	24
HEALT&SAFETY	9	0
HRO	18	0
INAU	3	0
IPD & IT	17	0
LEGAL	9	0
OPER	60	22
RELE	3	0
Totale complessivo	238	49

2. Dettaglio figure professionali escluse dalla sperimentazione

FUNZIONI	DIREZIONE
Ass.Direzione	PRES/VICE PRES/CEO
Segreteria	AFPC/COMM/OPER
Capo Area Stazione	COMM
Revenue Mngmt	COMM
Nov/Sales Support	COMM
Sales	COMM
SAT	COMM
Manutenzione/Pulizie & Rif	OPER
Esercizio	OPER
Istruttori	OPER
SAT	OPER
Prog. Bordo	OPER