

VERBALE DI ACCORDO

In data 28.07.2020 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, SLM FAST CONFISAL, UGL TRASPORTI, FAISA CISAL (di seguito congiuntamente le "OO.SS") e le RSU collegio 5A 5B 5C .

Premesso che:

- a) a partire dal mese di marzo l'Azienda ha adottato una serie di misure di prevenzione al rischio biologico finalizzate al contrasto e contenimento della diffusione del virus covid-19;
- b) nell'ambito di tali iniziative è stata potenziata, per il personale di staff, la fruizione della modalità di lavoro da remoto, ove compatibile con le attività lavorative;
- c) a partire dal mese di giugno 2020, inoltre, è stata adottata l'estensione temporanea della fascia oraria in ingresso per il personale di staff;
- d) le Parti ritengono opportuno proseguire con l'adozione di misure volte a coniugare la prevenzione al rischio biologico con l'adozione di nuove e più innovative modalità di svolgimento delle attività lavorative relative al personale di staff;

Considerato che:

- e) le Parti condividono che lo svolgimento delle attività lavorative in smart working si inserisce nella più ampia strategia di implementazione dell'innovazione e del benessere organizzativo nonché come misura di valorizzazione del welfare aziendale attraverso l'integrazione dei tempi di vita privata - professionale;
- f) per le medesime finalità a partire dal mese di settembre le Parti avvieranno un confronto specifico sui temi dei rapporti di lavoro part time, relativi a tutto il personale, e della flessibilità oraria.

Per quanto sopra premesso e considerato le Parti condividono quanto segue:

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 (ivi comprese le eventuali semplificazioni) previste dalle disposizioni emanate a livello nazionale o locale, in particolare dall'art. 90 della legge 17 luglio 2020 n. 77 (che ha convertito il DL n. 34/2020). Il permanere o l'aggravarsi della suddetta emergenza autorizzerà inoltre l'azienda a regolare il ricorso allo smart working tramite apposite disposizioni di carattere temporaneo, anche in parziale deroga alle previsioni contenute nel presente accordo, al fine di garantire il distanziamento sociale 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. PROGETTO SPERIMENTALE SMART WORKING

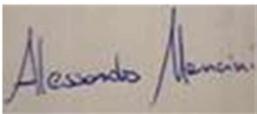
Quanto disciplinato nel presente articolo fa riferimento al percorso di efficienza ed innovazione organizzativa, di incremento della qualità delle performance e di potenziamento delle misure di integrazione dei tempi di vita privata-professionale che le Parti intendono attivare da subito per valutare l'introduzione, nel corso del 2021, dello smart working in modo strutturato.

1. Per la gestione della fase post-emergenziale, le Parti condividono di attivare un progetto sperimentale di smart working, per il periodo dal 1 °agosto al 31 gennaio 2021, in favore del personale di staff che svolge attività compatibili con lo smart working.
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 anche personali, prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa pianificata dai responsabili di struttura 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. Ferme restando le previsioni normative e contrattuali inerenti l'orario di lavoro (articolo 27, comma 5 punto 1.1 del CCNL AF) ivi compresa la durata massima di lavoro giornaliera e settimanale che resta invariata, il lavoratore, per il periodo dal 1° agosto 2020 al 31 gennaio 2021, potrà articolare la propria prestazione lavorativa nell'arco della giornata diurna dalle ore 6 alle ore 22 per il personale che lavora su turno in giornata, in conformità con la vigente normativa contrattuale nonché con gli accordi aziendali in essere. Il personale potrà disconnettersi dai dispositivi/strumenti informatici al termine della prestazione programmata e sino all'avvio della prestazione successiva.
6. 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.
7. Il personale potrà lavorare in smart working fino ad un massimo di 2 giornate a settimana, non frazionabili e concordate con il Responsabile.
8. Nelle giornate lavorative svolte in modalità smart-working è espressamente escluso il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario – reperibilità – disponibilità (articolo 79 CCNL AF), nei giorni festivi, non potrà essere richiesto né effettuato lavoro notturno e l'accesso alle trasferte. 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.
9. Nell'ambito dell'adesione formale e della successiva sottoscrizione dell'accordo individuale saranno definite eventuali casistiche che, per specificità tecnico-organizzative, richiedono una disciplina ad hoc (es. turnazioni staff industriali).
10. Al fine di facilitare il buon esito del progetto, le Parti convengono sulla necessità di attivare dei percorsi formativi, anche all'interno dei Piani Finanziati, dedicati al potenziamento delle competenze digitali e di team working.
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. Nello specifico, 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 transitoria, all'informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'articolo 22, comma 1, L.81/2017 e successiva integrazione.
13. Le Parti si incontreranno entro la prima decade di novembre per una prima verifica di quanto sottoscritto, salvo richiesta di incontro avanzata da una delle due Parti.

2. PROROGA ESTENSIONE FASCIA ORARIA IN INGRESSO

Le Parti condividono di prorogare, per la durata della fase post-emergenziale e fino al 31 gennaio 2021, le misure utili a favorire la rarefazione degli accessi in entrata e in uscita dagli ambienti di lavoro del personale di staff con turno di giornata adottate a partire dal mese di giugno ed integrate nel mese di luglio.

P. TRENORD SRL



P. OO.SS

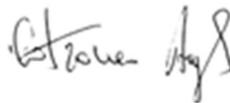
FILT CGIL



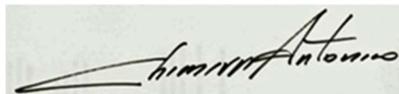
FIT CISL



UILTRASPORTI



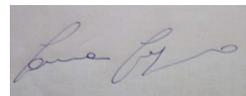
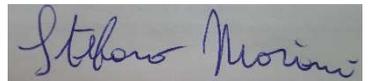
FAISA CISAL



SLM FAST CONFSAI



p. RSU



UGL TRASPORTI

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'D. P. S.', located below the text 'UGL TRASPORTI'.