

## ACCORDO SMART WORKING

Le Società **Elior Spa, Clean Service Srl** e le Organizzazioni sindacali **Filt CGIL, Fit CISL, Ultrasporti, UGL Ferrovieri, SLM Fast Confsal e Salpas Orsa** hanno individuato lo smart working quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che, mediante leve di flessibilità legate al luogo e al tempo, può consentire di migliorare il benessere e la motivazione dei lavoratori e la conciliazione tra vita professionale e vita privata degli stessi;

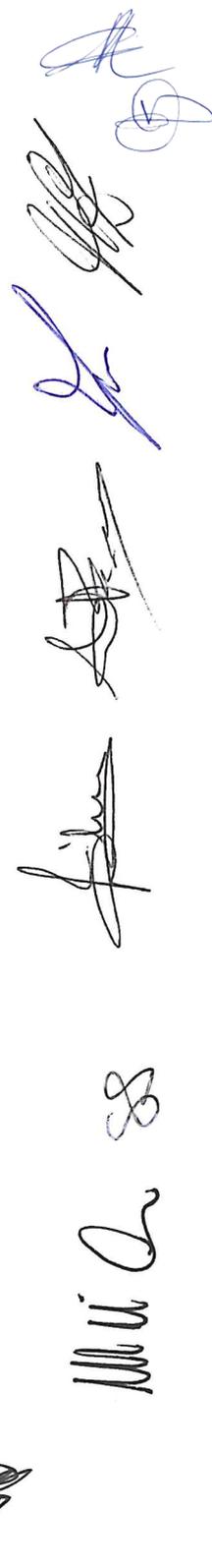
in tale contesto, le Parti hanno condiviso di favorire il ricorso allo smart working tra i lavoratori delle Società compatibilmente con il ruolo e le mansioni svolte, ed il numero di giornate in cui la prestazione lavorativa può essere svolta;

la modalità di lavoro in smart working, attraverso la riduzione degli spostamenti casa-lavoro, consente un impiego di risorse rispettose della sostenibilità ambientale e del benessere collettivo, riducendo l'utilizzo dei mezzi pubblici o di quelli personali;

Le Parti, nel darsi atto che lo smart working, non si configura come telelavoro né tantomeno integra la fattispecie sotto un profilo normativo, condividono la possibilità che i lavoratori possono accedere a tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa

### Principi generali

1. 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).
2. Ad ogni effetto connesso alla normativa legale e contrattuale, lo smart working non costituisce una nuova forma di rapporto di lavoro ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.
3. 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.
4. L'adesione allo smart working potrà avvenire esclusivamente su domanda volontaria del lavoratore e, se concessa dalla Società, sarà sottoscritto un accordo individuale. L'accesso allo smart working sarà consentito ai lavoratori, il cui ruolo e le relative mansioni non siano incompatibili con tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.
5. L'accordo individuale di 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 del CCNL Mobilità/Area AF;



M. U. C.

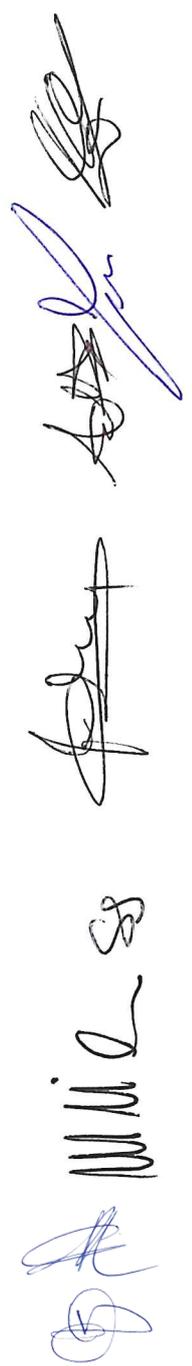
- gli strumenti informatici e di telefonia assegnati, le loro modalità di utilizzo, ivi compresi i possibili controlli che possono essere effettuati in armonia con quanto previsto dal CCNL Mobilità/Area AF e delle disposizioni aziendali.

Lo schema dell'accordo individuale tra Azienda e lavoratore sarà oggetto di informativa alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo.

### Orario di lavoro

6. La durata settimanale dell'orario di lavoro è quella prevista dall'art. 27, punto 1.1, del CCNL vigente e la sua distribuzione settimanale è quella prevista dall'art. 27, punto 1.5, del CCNL vigente e in essere presso la Struttura di utilizzazione.
7. La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro sarà concordata tra il responsabile e il lavoratore, tenuto conto delle esigenze dello stesso e delle esigenze organizzative e produttive aziendali.
8. Il lavoratore sarà tenuto ad essere contattabile da parte dell'Azienda durante la/le fasce orarie che saranno concordate tra dipendente e diretto responsabile, senza che ciò determini alcun compenso aggiuntivo.
9. Fermo restando quanto previsto al successivo punto 10, i lavoratori potranno lavorare in smart working, nel mese, per un minimo di 6 giornate e per un massimo di 11 giornate, anche frazionabili. In caso di frazionamento, la giornata di smart working si intende interamente fruita.
10. In considerazione degli effetti positivi derivanti dallo smart working e della conseguente volontà di estendere tale modalità di lavoro a settori nell'ottica della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche oltre il numero massimo di cui al precedente punto 9 nelle seguenti ipotesi:
  - lavoratori cc.dd. fragili, ossia affetti dalle patologie individuate dal Decreto del Ministero della Salute del 04.02.2022;
  - lavoratori con disabilità grave, ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. n. 104/1992;
  - lavoratori con almeno un figlio con disabilità grave (riconosciuta ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. n. 104/1992) o con bisogni educativi speciali (BES), a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore;
  - lavoratori affetti da una malattia grave tra quelle di cui all'art. 31, punto. 8, del CCNL vigente. In tale ipotesi, non trova applicazione quanto previsto dall'art. 23, pt. 14, del CCNL vigente;
11. Il numero delle giornate in smart working e la loro pianificazione nell'arco della settimana o del mese sarà concordata fra il responsabile e il lavoratore.
12. Fatti salvi i soli casi in cui l'effettuazione di lavoro notturno e lavoro festivo sia prevista dalla ordinaria articolazione del turno, lo smart working potrà essere effettuato soltanto durante l'orario di lavoro diurno compreso tra le ore 6.00 e le ore 22.00 e nei giorni feriali. 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, l'Azienda erogherà un ticket per il pasto qualora ricorrano le condizioni previste dall'art. 48 del CCNL vigente.

### Recesso



14. L'Azienda e il lavoratore possono recedere in forma scritta dall'accordo con un preavviso di 30 giorni di calendario esclusivamente nei seguenti casi:

- assegnazione 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 del lavoratore o dell'Azienda;
- obiettive ragioni aziendali o del lavoratore.

### **Strumenti informatici**

15. 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. Qualora ciò non sia possibile, il lavoratore ed il suo diretto responsabile concorderanno le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, ove possibile, il rientro 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**

16. In favore dei lavoratori e dei responsabili verrà erogata una specifica formazione al fine di chiarire gli obiettivi, le caratteristiche 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.

17. Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart working i lavoratori continueranno ad essere inseriti nei percorsi formativi e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti.

### **Diritti e doveri del lavoratore**

18. Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart working il comportamento 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 personale) del CCNL Mobilità/Area AF.

19. Fermo restando quanto indicato al precedente punto 16, secondo paragrafo, il lavoratore è tenuto ad assicurarsi di avere una connessione alla rete stabile che consenta il corretto svolgimento dell'attività lavorativa.

20. Sarà garantita, in coerenza con le previsioni della L. n. 81/2017, la disconnessione dai dispositivi/strumenti informatici al termine della prestazione programmata e sino all'avvio della prestazione successiva in linea con le previsioni normative vigenti, garantendo il rispetto del riposo giornaliero e settimanale così come previsto dal CCNL vigente.

21. Il lavoratore in smart working ha diritto al 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.

A vertical column of handwritten signatures and initials in blue ink is located on the right side of the page. From top to bottom, it includes a signature, a signature with a long horizontal stroke, a signature, a signature, a signature, and a signature with the letters 'SS' written above it. At the bottom, there are four more signatures, two of which are partially cut off by the edge of the page.

22. 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

23. In tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, l'Azienda dovrà fornire 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 16, una formazione specifica in tema di salute e sicurezza sul lavoro, precisando quali sono i comportamenti al cui rispetto il lavoratore è tenuto.

24. 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.

25. Qualora 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.

### Disposizioni finali

26. Per tutto quanto non specificatamente previsto dal presente accordo si applicano le disposizioni di cui al CCNL vigente.

27. Gli effetti del presente accordo si produrranno al termine delle attività tecniche necessarie all'attuazione dello stesso.

28. Con cadenza semestrale, ciascuna Azienda fornirà alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo un'informativa, a livello nazionale, riguardante i settori di attività interessati dallo smart working ed i relativi numeri di smart worker e di giornate effettuate. In tale sede, le parti potranno individuare ulteriori attività rispetto a quelle di cui al precedente punto 10.

29. Le Parti condividono di incontrarsi su richiesta di una delle stesse al fine di verificare lo stato di attuazione del presente accordo.

Per la Elior SpA



Per Clean Srl



FIILT CIGL

FIT CISL

UIL TRASPORT

UGL FERROVIERI

SALPAS ORSA

SLM FAST CONFASAL

