

VERBALE DI ACCORDO

In data 28 luglio 2020 in Bolzano

tra

TX LOGISTIK AG Sede Secondaria Italiana

e

le Organizzazioni Sindacali Nazionali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, UGL FERROVIERI, SLM FAST CONFISAL e ORSA FERROVIE

premesso che:

- a partire dal 23 febbraio 2020, sono stati pubblicati diversi provvedimenti legislativi inerenti misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 che hanno previsto specifiche prescrizioni su tutto il territorio nazionale, tra le quali anche il massimo utilizzo dello smart working per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza;
- in data 19 marzo 2020, è stato sottoscritto un accordo tra FS Italiane S.p.A., in rappresentanza delle Società del Gruppo, e le Organizzazioni Sindacali Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl Ferrovieri, Slm Fast Confisal e Orsa Ferrovie, che si richiama per la parte applicabile a questa società, con cui si è condivisa la necessità, in linea con le disposizioni normative vigenti, di adottare misure finalizzate ad agevolare il contenimento del contagio tra cui l'ampliamento della modalità di lavoro in smart working ove possibile e compatibile con le attività lavorative;
- con accordo del 27 aprile 2020, tra FS Italiane S.p.A., in rappresentanza delle Società del Gruppo, e le Organizzazioni Sindacali Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl Ferrovieri, Slm Fast Confisal e Orsa Ferrovie, che si richiama per la parte applicabile a questa società, è stato confermato l'utilizzo della modalità di lavoro in smart working per la gestione e la durata della fase emergenziale;
- TX LOGISTIK AG Sede Secondaria Italiana con riferimento a tali misure emergenziali, ha provveduto a porre in smart-working i propri lavoratori per la gestione e la durata della fase emergenziale;
- con accordo dell'8 luglio 2020 tra FS Italiane S.p.A. e le Organizzazioni Sindacali Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl Ferrovieri, Slm Fast Confisal e Orsa Ferrovie sono state concordate le modalità di utilizzo dello smart working, temporaneamente ed esclusivamente per la gestione e la durata della fase post-emergenziale e comunque fino al 31 luglio 2021, anche al fine di agevolare il previsto e necessario distanziamento sociale nei luoghi di lavoro
- nel medesimo accordo dell'8 luglio 2020 viene confermato che le società del Gruppo FS Italiane che non rientrano nel campo di applicazione di tale accordo – quale TX LOGISTIK AG Sede Secondaria Italiana - potranno, in coerenza con i rispettivi assetti relazionali e contrattuali, porre in essere azioni finalizzate a promuovere l'utilizzo di tale modalità di lavoro, per la gestione e per la durata della fase post-emergenziale.

tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

Le premesse fanno parte integrante del presente accordo.

Principi generali

1. A partire dal 1° agosto 2020 TX LOGISTIK AG Sede Secondaria Italiana introdurrà 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 determinato e indeterminato.
4. L'adesione allo smart-working avverrà esclusivamente su base volontaria. Potrà essere richiesto per una durata di 12 mesi dalle lavoratrici/dai lavoratori con contratto a tempo determinato ed indeterminato, il cui ruolo e le cui mansioni non siano incompatibili con tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa;
5. Per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di aderire allo smart-working, la società comunicherà a tutti i dipendenti le modalità e i termini di presentazione delle domande di accesso illustrando le principali caratteristiche dello smart working, le strutture organizzative e i ruoli/posizioni interessate, la data di inizio e termine dello smart working e le modalità e i termini della domanda di accesso.
6. 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.
7. 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
 - Le modalità di esercizio del potere direttivo e disciplinare da parte del datore di lavoro
 - Le modalità di applicazione di quanto previsto dall'art 4 del L. 300/60 così come modificata dal DLgs 151/2015 e dal Regolamento in materia di Data Protection
 - 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 dalla legge e dalle disposizioni aziendali;
8. Le Parti si danno atto che la Società agevolerà nell'assegnazione dello smart working, secondo le modalità definite nella presente intesa e per quanto compatibile con l'attività lavorativa, i lavoratori che fruiscono, per patologie che riguardano la propria persona, dei permessi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e il personale ritenuto più a rischio per particolari situazioni di salute da tutelare e debitamente certificate (rischi derivanti da immunodepressione, esiti patologie oncologiche, terapie salvavita).

Orario di lavoro

9. La durata settimanale dell'orario di lavoro è quella stabilita dal "Regolamento dei Rapporti di lavoro con i Dipendenti della Filiale Italiana" e la sua distribuzione settimanale è quella prevista 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.
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
12. Le lavoratrici/i lavoratori potranno lavorare in smart working, di norma, per un massimo di 8 giornate nel mese non frazionabili. Si concorda che temporaneamente ed esclusivamente per la gestione e la durata della fase post-emergenziale e comunque fino al 31 luglio 2021, anche al fine di agevolare il previsto e necessario distanziamento sociale nei luoghi di lavoro, i lavoratori della società, indipendentemente dall'anzianità di servizio, potranno rendere la prestazione lavorativa in smart working per un numero massimo di 11 giornate nel mese, anche frazionabili, ove possibile e compatibile con le attività lavorative assegnate.
Si conferma che, sempre per la durata della suddetta fase, potrà essere effettuato lavoro notturno e nei giorni festivi in modalità smart working, ove previsto dalla ordinaria articolazione del turno di lavoro.

Per il personale che non svolge attività connesse all'esercizio ferroviario, resta fermo che 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 ai sensi di quanto sopra previsto.

Si conferma, altresì, che sarà garantita la possibilità di disconnessione dai dispositivi/strumenti informatici al termine della prestazione programmata e sino all'avvio della prestazione successiva, in linea con le previsioni normative vigenti e che sarà garantito il rispetto del riposo giornaliero e settimanale così come previsto dal "Regolamento dei Rapporti di lavoro con i Dipendenti della Filiale Italiana".

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.

Recesso

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

14. Prima dell'inizio dello smart-working, l'Azienda fornirà gli strumenti informatici per lo svolgimento dell'attività lavorativa, 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.

15. 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

16. Per le lavoratrici/i lavoratori e 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 Dlgs 81/08 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
17. 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

18. 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 dal Codice Civile (art. 2104 e successivi).
19. 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.
20. Alla lavoratrice/al lavoratore in *smart working* si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300/1970.
21. Si conferma, altresì, che sarà garantita la possibilità di disconnessione dai dispositivi/strumenti informatici al termine della prestazione programmata e sino all'avvio della prestazione successiva, in linea con le previsioni normative vigenti e che sarà garantito il rispetto del riposo giornaliero e settimanale così come previsto dal "Regolamento dei Rapporti di lavoro con i Dipendenti della Filiale Italiana".

Salute e sicurezza sul lavoro

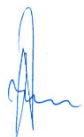
22. In tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, l'Azienda dovrà fornire preventivamente agli *smart worker* un'informativa sui rischi generici e sui rischi specifici connessi all'effettuazione della prestazione lavorativa in modalità *smart working*. Dovrà inoltre fornire, nell'ambito della formazione preventiva di cui al precedente punto 18, 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.
23. 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.
24. Qualora una lavoratrice/un lavoratore durante lo svolgimento dell'attività in *smart working* subisca un infortunio dovrà immediatamente avvisare o far avvisare un superiore diretto fornendo i riferimenti identificativi del certificato medico telematico trasmesso all'INAIL dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio.
25. Per tutto quanto non specificatamente previsto dal presente accordo si applica la normativa vigente in materia di *smart working*.
26. 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*.

Le Parti si incontreranno nel mese di gennaio 2021 per verificare lo stato di attuazione del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per TX Logistik AG

Sede Secondaria Italiana



Per le OO.SS. Nazionali

FILT-CGIL



FIT-CISL



UILTRASPORTI



UGL FERROVIERI



SLM FAST CONFSAI



ORSA FERROVIE

