

Verbale Accordo Transitorio

In data 29 e 30 aprile 2024 è proseguito il confronto tra le OO.SS. Nazionali Filt CGIL, Fit CISL, Uiltrasporti, UGL Ferrovieri, SLM Fast Confasal e Salpas Orsa, coadiuvate dalle strutture sindacali territorialmente competenti, le Società Elios divisione Itinere e Clean Service, in merito all'ipotesi di contratto aziendale di II livello.

Tenuto conto di quanto concordato in data 17.01.2024 in merito all'incremento del buono pasto fino al 30.04.2024, dei tempi necessari per la definizione degli articoli non ancora completamente discussi componenti la bozza di accordo, dei tempi necessari per lo svolgimento del referendum in conformità dell'art 12 del CCNL Mobilità AF 16.12.2016 e s.m.i. (di seguito CCNL vigente), e dell'imminenza del periodo di ferie estive, le Parti convengono circa la definizione di un accordo di carattere temporaneo valido dal 1° maggio 2024 e fino al 31 ottobre 2024 strutturato sui seguenti punti:

A) Buoni Pasto;

proroga fino al 31.10.2024 di quanto definito con il verbale del 17.01.2024 avente ad oggetto l'incremento del valore buono pasto;

B) Orario di lavoro

B.1- Tempi Accessori

In applicazione del punto 2.2 dell'art.27, in virtù del modello organizzativo impiegato dalle aziende, le attività preliminari alla partenza e successive all'arrivo del treno, si declinano in:

1. Modello 1 - restano validi i tempi accessori definiti dal CCNL vigente per la presa servizio, attività di controllo del carico in salita sul treno e fine servizio.
In ragione della composizione del Team, degli spazi disponibili e delle effettive contingenti necessità, tali tempi saranno applicati al solo personale interessato alle attività di controllo del carico. Alla restante parte del team saranno applicati i tempi minimi previsti al modello 2.
2. Modello 2, tale previsione sarà applicabile laddove l'evoluzione della tecnologia e dell'organizzazione del lavoro con particolare riferimento alle modalità utilizzate per il rilevamento della presenza e/o della possibile attribuzione ad altro personale delle attività di verifica sui Piani di Carico, comprendenti anche le Dotazioni di Bordo, i Tempi Accessori forfettizzati saranno declinati come di seguito indicato:

RSR e Addetto al BAR

- Per i treni originari nella stazione di presa servizio con passaggio in presidio, il rilevamento presenza prevederà l'apposizione della firma su apposito registro e il ritiro delle dotazioni di bordo. In tal caso saranno attribuiti Tempi Accessori pari a 30 minuti;
- Per i treni originari nella stazione di presa servizio senza passaggio in presidio, al fine di consentire il rilevamento presenza effettuato attraverso i sistemi in dotazione, saranno attribuiti Tempi Accessori pari a 20 minuti;
- Per i treni dove è previsto l'avvicendamento del personale in transito i Tempi Accessori saranno uguali a 15 minuti sia in partenza che in arrivo;
- Per i soli treni il cui arrivo coincide con il termine della prestazione lavorativa, al fine di consentire i versamenti degli incassi in denaro, saranno attribuiti Tempi Accessori pari a

20 minuti. Il fine servizio prevederà l'apposizione della firma su apposito registro, ove in uso e la consegna delle dotazioni di bordo.

- In tutti gli altri casi, in arrivo saranno previsti 20 minuti.

ASB

Per gli Addetti ai Servizi di Bordo, i Tempi Accessori sono fissati in 20 minuti sia in arrivo che in partenza.

Previo accordo a livello di Unità Operativa, i Tempi Accessori di cui al precedente punto B.1), potranno essere diversamente regolati nei turni di servizio per assolvere a particolari necessità operative - organizzative.

Ove le Aziende facciano ricorso all'applicazione di quanto definito al precedente punto 2), (Modello.2) le stesse assicurano la limitazione ad un unico avvicendamento, fatto salvo diverse intese a livello territoriale, per la sola tratta di andata e/o per la sola tratta di ritorno.

B.2 - Disposizioni in turno

I periodi di Disposizione in Turno sono disciplinati come segue:

- Al personale proveniente da una prestazione ed in procinto di occupare una posizione di "Disposizione" nel turno, sarà assegnata una prestazione entro il termine dell'ultima prestazione svolta;
- Il personale in posizione "Disposizione" sarà comunque avvisato circa la prestazione da svolgere con un anticipo minimo di dodici ore. La comunicazione potrà avvenire in orario compreso tra le 7:00 e le ore 22:00.
- L'Azienda potrà prevedere un massimo di quattro giornate di "disposizioni" per operatore al mese. Le giornate di Disposizione, saranno di norma raggruppate in numero uguale o superiore a due giorni al fine di consentire il proficuo impiego del personale in tale posizione ed al fine di consentire la regolare prosecuzione del turno di servizio.
Tali giornate saranno conformi a quanto previsto dal presente accordo nonché dal CCNL vigente in ordine alla durata dei riposi giornalieri e/o settimanali.
Per il solo periodo di validità del presente accordo, per ogni turno di disposizione in turno sarà corrisposto un importo economico pari a 5 euro lordi.

B.3 - Riposo settimanale ridotto a 35 ore

Previo accordo a livello di Unità Operative si potrà regolamentare quanto segue:

in applicazione di quanto definito dall'art. 27 comparto SAR punto 2.7. F.7, potranno essere previsti turni di servizio con riposo settimanale ridotto fino al limite minimo di 35 ore.

L'Azienda programmerà le turnazioni con un massimo di tre prestazioni di lavoro consecutive articolate con l'alternanza di un servizio di A/R (senza Riposo Fuori Residenza) e un servizio con Riposo Fuori Residenza per un numero massimo di due volte nel mese.

Potranno essere concordate anche altre soluzioni che prevedano le tre prestazioni consecutive con servizi di A/R.

Nello svolgimento dei turni potrà essere altresì previsto lo spostamento del riposo settimanale tra il

quarto ed il settimo giorno. Tale spostamento, quando effettuato, non potrà alterare la cadenza originaria del riposo settimanale.

B.4 – Composizione del team

In via prioritaria e compatibilmente con le esigenze tecnico - produttive, i turni di servizio saranno elaborati mantenendo l'assegnazione fissa dello stesso RSR e dello stesso Operatore Executive.

A seguito della richiesta sindacale, le società interloquiranno con Trenitalia, a fine di declinare la disposizione dello sbarazzo a treno fermo.

C) Indennità economica

In via esclusiva per il solo periodo di validità del presente Accordo al Personale Viaggiante dipendente di Elios Divisione Itinere e Clean Service, in ragione di quanto definito al punto B1, nei casi in cui l'Azienda adotti nella compilazione dei turni la previsione del Modello.2, sarà corrisposta una premialità economica giornaliera di turno pari a euro 3,50 Lordi.

Per quanto concerne gli importi della premialità economica, le Parti si incontreranno a partire dalla metà del prossimo mese di maggio, per valutare la possibilità del riconoscimento anche sotto forma di "fringe benefit".

D) Smart Working

Le Società e le Organizzazioni sindacali 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 ne 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 vigente;
 - 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 vigente 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, 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, punto. 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.


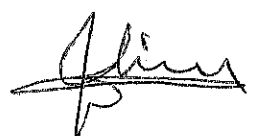

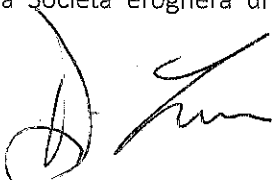
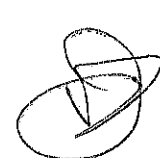

12. Fatti salvi i soli casi in cui l'effettuazione di lavoro notturno e lavoro festivo sia prevista dalla ordinaria articolazione del turno, lo smart working potrà essere effettuato soltanto durante l'orario di lavoro diurno compreso tra le ore 6.00 e le ore 22.00 e nei giorni feriali. Nelle giornate lavorative svolte in modalità smart working è espressamente escluso il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario.

13. Trattandosi di una giornata lavorativa ordinaria, la Società erogherà un ticket per il pasto qualora






AR

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 vigente.
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.
22. Al lavoratore in smart working si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300/1970.

