

VERBALE DI ACCORDO

Addì 4 marzo 2024, in Roma

tra

Mercitalia Shunting & Terminal S.r.L.

e

le Organizzazioni sindacali Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl Ferrovieri, Slm Fast Confasal e Orsa Ferrovie,

premessi che:

- con l'accordo del 20 aprile 2018, Fs italiane e le Organizzazioni sindacali hanno individuato lo smart working quale modalità strutturale di svolgimento della prestazione lavorativa che, mediante leve di flessibilità legate al luogo e al tempo, consente di migliorare il benessere e la motivazione dei lavoratori e la conciliazione tra vita professionale e vita privata degli stessi;
- l'emergenza sanitaria sviluppatasi nel 2020 ha determinato la diffusione del lavoro in smart working, dando impulso ad un profondo cambiamento organizzativo che, da un lato, ha maggiormente agevolato la focalizzazione della risorsa e del responsabile sugli obiettivi e sui risultati aziendali, valorizzando il rapporto fiduciario in un quadro di autonomia e responsabilità condivise, e, dall'altro, ha posto crescente attenzione al bilanciamento tra sfera personale e lavorativa;
- in tale contesto, con l'accordo del 18 febbraio 2021, entrato in vigore con la conclusione della fase emergenziale, le parti hanno condiviso di favorire ulteriormente il ricorso allo smart working tra i lavoratori del Gruppo FS Italiane, attraverso l'ampliamento della platea dei possibili destinatari di tale strumento, compatibilmente con il ruolo e le mansioni svolte, e l'incremento del numero di giornate in cui la prestazione lavorativa può essere svolta in smart working;
- nel primo anno di vigenza del suddetto accordo, le parti hanno potuto monitorare e verificare gli effetti della diffusione dello smart working nella società MIST, sia in termini di miglioramento del *work-life balance* e come leva di inclusione, garantendo l'equità di genere nei percorsi di sviluppo e agevolando le categorie di *caregiver*, sia come strumento di ingaggio e attrattività soprattutto per le fasce più giovani;

- inoltre, la modalità di lavoro in smart working, attraverso la riduzione degli spostamenti casa-lavoro, consente un impegno 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, così come definito e disciplinato dal presente accordo, non si configura come telelavoro né tantomeno ne integra la fattispecie sotto un profilo normativo, condividono la necessità di aggiornare la disciplina di cui agli accordi del 20 aprile 2018 e del 18 febbraio 2021 al fine di valorizzare l'esperienza maturata nel corso di vigenza di detti accordi, da un lato, ampliando ulteriormente la platea di lavoratori che possono accedere a tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e, dall'altro, agevolando l'utilizzo dello smart working in ottica di bilanciamento vita-lavoro, nella convinzione che lo stesso rappresenti un strumento flessibile di ingaggio e fidelizzazione delle persone,

si conviene quanto segue:

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, 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.
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 avverrà esclusivamente su base volontaria, attraverso la sottoscrizione di un accordo individuale di durata pari a 24 mesi.
L'accesso allo smart working è consentito ai lavoratori, il cui ruolo e le relative mansioni non siano incompatibili con tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, indipendentemente dall'anzianità e dalla tipologia contrattuale.
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;
 - gli strumenti informatici e di telefoni 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 dalle 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 Mobilità /Area AF e la sua distribuzione settimanale è quella prevista dall'art. 27, punto 1.5, del CCNL Mobilità/Area AF 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 organizzative e produttive aziendali.
8. Il lavoratore sarà tenuto ad essere contattabile da parte dell'azienda tramite gli strumenti da essa forniti 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 dalla diffusione dello smart working, si potrà effettuare attività lavorativa in Smart working compatibilmente con le esigenze aziendali 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, co.3, della L. n. 104/1992;
 - lavoratori con almeno un figlio con disabilità grave (riconosciuta ai sensi dell'art. 3, co. 3, della legge 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, p. 8, del CCNL Mobilità/Area AF. In tale ipotesi, non trova applicazione quanto previsto dall'art. 23, pt. 14, del CCNL Mobilità/Area AF.
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 06:00 e le ore 22.00 e nei giorni feriali. Nelle giornate lavorative svolte in modalità smart working sarà 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 ricorrano le condizioni previste dall'art. 48 del CCNL Mobilità/Area AF.

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:



Handwritten signatures and initials in black and blue ink at the bottom of the page.

- 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 dall'accordo e dall'accordo individuale da parte del lavoratore o dell'Azienda;
- obiettive ragioni aziendali o del lavoratore

Strumenti informatici

15. 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.
16. 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. 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, 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

17. 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.L.gs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
18. 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

19. 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.
20. 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.

21. 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 Mobilità/Area AF.
22. 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.
23. I periodi di lavoro effettuati in modalità smart working concorrono al raggiungimento degli obiettivi previsti ai fini dell'erogazione del premio di risultato secondo quanto stabilito dai relativi accordi aziendali.
24. Al lavoratore in smart working si applicano i diritti sindacale dalla legge n. 300/1970, nonché quanto previsto dagli accordi aziendali in materia.

Salute e sicurezza sul lavoro

25. 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 17, una formazione specifica in tema di salute e sicurezza sul lavoro, precisando quali sono i comportamenti al cui rispetto il lavoratore è tenuto.
26. 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.
27. Qualora un lavoratore durante lo svolgimento dell'attività lavorativa 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

28. Per tutto quanto non specificatamente previsto dal presente accordo si applicano le disposizioni di cui al CCNL Mobilità/Area AF ed all'Accordo del 01.12.2021 sottoscritto da Mercitalia Shunting & Terminal S.r.l. e le O.O.S.S. FILT-CGIL, FIT-CISL, Ultrasporti, UGL Ferrovieri, Fast CONFISAL e ORSA Ferrovie e agli accordi aziendali vigenti.
29. Gli effetti del presente accordo produrranno al termine delle attività tecniche necessarie all'attuazione dello stesso.
30. Con cadenza semestrale la Società 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.

31. Le parti condividono di incontrarsi entro un anno dall'entrata in vigore del presente accordo al fine di verificarne lo stato di attuazione.

Roma, 4 marzo 2024

Per la società Mercitalia Shunting & Terminal SrL



Per le OO.SS:

FILT-CGEL

FIT-CISL

ULTRASPORTI

UGL FERROVIERI

SLM FAST CONFSAI

ORSA FERROVIE



VERBALE DI ACCORDO

Addi 4 marzo 2024, in Roma

tra

Mercitalia Shunting & Terminal S.r.L

e

le Organizzazioni sindacali Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl Ferrovieri, Slm Fast Confisal e Orsa Ferrovie,

Le parti concordano che, a decorrere dal 1° maggio 2024, tra le motivazioni previste per la richiesta di anticipazione del TFR disciplinate dall'art. 2120 del c.c. e dalla Legge n. 53/2000 e s.m.i sarà ricompresa, quale condizione di miglior favore, la "ristrutturazione prima casa per il dipendente".

Le domande di anticipazione del TFR potranno pervenire secondo le modalità in uso presso la società.

Roma, 4 marzo 2024

Per la società Mercitalia Shunting & Terminal SrL



Enochale

Per le OO.SS:

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

UGL FERROVIERI

SLM FAST CONFISAL

ORSA FERROVIE



VERBALE DI INCONTRO

Addì 4 marzo 2024, in Roma

tra

Mercitalia Shunting & Terminal S.r.L

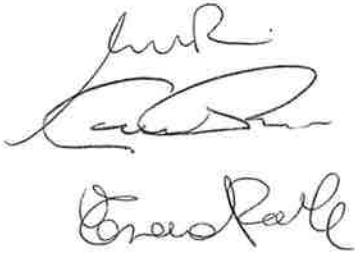
e

le Organizzazioni sindacali Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Ugl Ferrovieri, Slm Fast Confisal e Orsa Ferrovie,

A valle dell'incontro tenutosi in data odierna, Le parti concordano di proseguire il confronto rispetto agli approfondimenti odierni relativamente al piano di adeguamento professionale connesso al progressivo avanzamento tecnologico degli impianti come da disposizioni ANSFISA e all'organizzazione delle strutture di Costruzione e Manutenzione entro il mese di aprile p.v.

Roma, 4 marzo 2024

Per la società Mercitalia Shunting & Terminal SrL



Per le OO.SS:

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

UGL FERROVIERI

SLM FAST CONFISAL

ORSA FERROVIE

