



ASSOLOMBARDA

Addi, 26 Giugno 2023 in Milano

Tra

La Società ALSTOM FERROVIARIA SPA presente nelle persone dei Sigg.: De Rosa Marco, D'Addea Dario, Tocco Alessandra, Schmutz Elena, Oriani Valentina, Izzo Bina, Santoli Felice, Roccato Valeria, assistita da Assolombarda nella persona del Sig. Lannutti Livio

e

la FIM-CISL nazionale e territoriale, rappresentata dai Sigg. De Francesco Giuseppe, Lepori Roberto, Mazzini Consuelo, Capelli Piergiuliano, Diazzi Francesco

la FIOM-CGIL nazionale e territoriale, rappresentata dai Sigg. Larghi Alberto, Piazza Vito, Cantatore Giuseppe, Musolla Manuela, Vignozzi Andrea, D'Antonio Luigi, Mandraccia Andrea

la UILM-UIL nazionale e territoriale, rappresentata dai Sigg. Colonna Luca, De Gregorio Vito, Mazziotta Gianni, Lopreiato Roberto

e il Coordinamento Sindacale Nazionale (CSN) delle RSU

Premesso che:

A seguito del periodo di emergenza sanitaria da COVID-19, che ha caratterizzato gli ultimi anni, la Società ha applicato con specifica policy l'istituto del lavoro agile o Smartworking (SW), al fine di poter capitalizzare gli insegnamenti tratti da tale periodo.

La prioritaria finalità di preservare la salute collettiva nonché di garantire la continuità della produzione e l'erogazione dei servizi ha consentito alla Società di cambiare le modalità lavorative, implementando il lavoro da remoto nella modalità più ampia possibile, superando schemi e routine fino a quel momento applicati.

L'adozione estesa del lavoro agile ha dimostrato che una nuova modalità (Smartworking o lavoro agile) è possibile in quanto flessibile, responsabile, sostenibile ed efficace.

- Flessibile, perché favorisce il benessere dei dipendenti agevolando una migliore armonizzazione tra vita privata e professionale.
- Responsabile, perché il lavoratore ha maggiore autonomia nello svolgimento della propria mansione essendo responsabilizzato al raggiungimento dell'obiettivo
- Sostenibile in termini ambientali, in quanto i minori spostamenti verso il luogo di lavoro permettono una riduzione dell'impatto sull'ambiente.

A seguito del confronto sviluppatosi con le OO.SS.LL., le Parti, nel condividere quanto sopra esposto, con il presente accordo intendono dare continuità nelle modalità e nella regolamentazione già in uso recependo, contestualmente, i contenuti della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 e successive modifiche e integrazioni nonché il Protocollo Nazionale del 7 dicembre 2021.

## 1. DEFINIZIONE E CAMPO DI APPLICAZIONE DELLO SMARTWORKING.

### 1.1 Definizione di Smartworking.



Lo SW consiste in una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa in SW viene eseguita all'esterno dell'azienda senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

### 1.2 Campo di applicazione.

I ruoli e le mansioni eleggibili allo SW vengono identificati a livello di ciascun Business / Sito e vengono da esso definiti e successivamente comunicati alle RSU.

La partecipazione da parte del lavoratore è volontaria.

Possono accedervi i lavoratori, previa formazione EHS:

- a) che siano assunti a Tempo Indeterminato o Determinato (full time e part time), somministrazione a Tempo Determinato o Indeterminato (Staff Leasing). L'accesso alla modalità di lavoro in SW verrà concordato con il responsabile diretto e l'HR Business Partner di riferimento.
- b) che svolgano attività che per tipologia e per natura, nonché per esigenze organizzative e produttive, possano essere espletate presso luoghi diversi dall'abituale sede di lavoro.
- c) che siano assegnatari di PC laptop aziendale e di telefono mobile aziendale, o in assenza di quest'ultimo, di collegamento via VOIP.
- d) che abbiano a disposizione le connessioni (Connessione Internet sicura) di tipo e capacità sufficienti per svolgere l'attività lavorativa da remoto con un'efficienza equivalente o superiore a quella della sede di lavoro.

### 1.3 Accesso allo Smartworking.

Il lavoratore condivide e concorda con il proprio Responsabile Diretto sia la fattibilità che l'opportunità di fare ricorso allo SW, in funzione non solo della natura della prestazione lavorativa, ma anche della specifica congiuntura organizzativa, che potrebbe essere caratterizzata da condizioni particolari legate a progetti, transizioni, eccezionalità o comunque a particolari situazioni che rendano preferibile il lavoro in presenza presso la sede della società.

A seguito di tale verifica, comunica al proprio HR di riferimento la sua richiesta di adesione.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa in SW necessita della preventiva firma dell'accordo individuale in cui si prende atto e ci si impegna al rispetto delle regole del presente accordo e alla preventiva partecipazione alla formazione obbligatoria sulla salute e sicurezza sul lavoro.

## 2. LA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN SMARTWORKING.

### 2.1 Modalità e Luogo della prestazione.

#### 2.1.1 Modalità

La prestazione lavorativa in modalità SW potrà essere espletata per un numero massimo di 9 giorni al mese. A decorrere dal 1 gennaio 2024, il numero massimo di giorni mensili sarà elevato a 10.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink are scattered throughout the page, including a large signature on the right side and several initials at the bottom.]*



Modalità differenti potranno essere valutate in caso di persone con particolari situazioni/condizioni di disabilità e di fragilità personali e del nucleo familiare, temporaneamente e previa autorizzazione del responsabile diretto e dell'HR Business Partner di riferimento.

La prestazione resa in modalità SW potrà essere frazionata in blocchi di 4 ore (equivalenti a mezza giornata di SW), associabili unicamente ai seguenti giustificativi, per un periodo pari ad altrettante 4 ore:

- Ferie
- PAR/Banca Ore
- Servizio
- Trasferta.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Inoltre, la prestazione resa in modalità SW è sempre compatibile con la fruizione dei Permessi orari previsti dalle norme di legge e di contratto, quali, a titolo esemplificativo:

- Permessi per Allattamento
- Congedo parentale a ore
- Permessi orari di cui all'art. 33 della Legge 104/1992
- Permessi sindacali (in frazioni minime di 1 ora).

La modalità SW frazionata non potrà essere associata al lavoro in presenza.

### 2.1.2 Luogo della prestazione

La prestazione lavorativa avviene al di fuori della abituale sede di lavoro, in un luogo considerato sicuro e che garantisca il rispetto della riservatezza, ovvero presso la propria abitazione o altro luogo scelto nel rispetto dell'esplicito divieto di svolgere la propria attività lavorativa in: locali pubblici e/o aperti al pubblico e/o luogo non dotato di connessione Internet sicura e/o luogo che non garantisca la riservatezza delle informazioni trattate.

Il luogo di svolgimento della prestazione dovrà essere conforme ad essere adibito a luogo di lavoro (adeguati ambienti, illuminazione, areazione, spazi).

Anche durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità SW, la sede di lavoro, ad ogni altro effetto, continua ad essere la sede amministrativa del lavoratore.

### 2.2 Organizzazione e pianificazione

Le giornate di fruizione dello SW dovranno essere preventivamente concordate e pianificate con il proprio responsabile.

Eventuali variazioni alla pianificazione stabilita potranno avvenire solo se preventivamente autorizzate.

Si ricorda che l'inserimento nel sistema di rilevazione presenze dovrà essere effettuato entro le tempistiche stabilite mensilmente nel tool, così come previsto per tutti gli altri giustificativi.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink are scattered throughout the page, including names like 'UR', 'Soft', 'L2', 'AM', and various initials.]*



La giornata lavorativa svolta in SW si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati nonché nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali.

Durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in SW non possono essere previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario.

Si fa esplicito divieto di lavoro in modalità SW nelle giornate di sabato, domenica o festivi, in orario notturno, nonché in orario di lavoro su turni.

### 2.3. Diritto alla disconnessione

Con l'obiettivo di garantire un corretto e sano bilanciamento tra prestazione professionale e sfera personale, il diritto alla disconnessione deve intendersi come valorizzazione del benessere del lavoratore e della responsabilità nei confronti degli obiettivi a lui assegnati.

Il lavoratore ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro, nel rispetto degli obiettivi concordati e delle relative modalità di esecuzione del lavoro, impegnandosi anche al rispetto delle pause previste dalla legge.

Nei tempi di riposo e nei casi di assenze giustificate (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il lavoratore disattiverà i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è comunque obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

### 2.4. Trattamento retributivo

Nel periodo durante il quale il lavoratore presterà la sua attività in modalità SW, il rapporto di lavoro continuerà ad essere regolamentato dalla normativa nazionale ed aziendale in vigore per il personale con mansioni equivalenti, che presti la propria attività con modalità tradizionale e dal presente accordo, senza alcun mutamento del suo incarico.

Poiché la modalità operativa in SW comporta unicamente una diversa modalità di organizzazione di tutta o di parte dell'attività lavorativa, non vi sono mutamenti di mansione, che resta confermata in quella fissata nel contratto individuale di lavoro.

### 2.5. Aspetti di diligenza

Il lavoratore nello svolgimento dell'attività lavorativa in SW e quindi presso un luogo diverso dalla sede di appartenenza è tenuto a approfondire lo stesso impegno professionale in termini di analoghi livelli qualitativi e quantitativi rispetto alla stessa attività prestata presso i locali aziendali.

In ogni caso di impossibilità sopravvenuta a svolgere l'attività lavorativa, ivi compreso in caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature, il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile, ed attivare le procedure aziendali previste per tali casistiche.

Qualora persista l'impossibilità a riprendere l'attività lavorativa in modalità agile in tempi ragionevoli, il dipendente e il responsabile devono concordare le modalità di completamento della prestazione lavorativa, ivi compreso il rientro presso i locali aziendali.

Handwritten signatures and initials in blue ink are present throughout the page, including a large signature on the left margin, several smaller ones on the right, and a dense collection of initials and signatures at the bottom of the document.



Laddove venga accertato un comportamento negligente da parte del lavoratore cui conseguano danni alle attrezzature fornite, quest'ultimo ne risponderà secondo le previsioni delle norme legali e contrattuali.

Il lavoratore assume espressamente l'impegno ad utilizzare gli apparati aziendali ed i programmi informatici messi a sua disposizione esclusivamente nell'interesse aziendale, a rispettare le norme relative alla sicurezza, a non manomettere in alcun modo detti apparati e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi, e a garantire assoluta riservatezza su dati e informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informatico aziendale/su documenti cartacei.

## 2.6 Modalità di svolgimento della prestazione, riservatezza, privacy e sicurezza informatica

L'esercizio del potere di controllo dell'Azienda sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali avviene nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della Legge n. 300/1970 e successive modificazioni.

Il lavoratore è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in Suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e conseguentemente dovrà adottare - in relazione alla particolare modalità di svolgimento della Sua prestazione lavorativa in SW - ogni provvedimento idoneo a garantire questa riservatezza.

Per quanto attiene la sicurezza informatica, nonché il rispetto delle linee guida aziendali in materia di Ethics & Compliance, è assolutamente imprescindibile l'utilizzo dei device aziendali (PC, smartphone) e di una rete WIFI fidata e conosciuta.

## 2.7 Recesso/Revoca/Sospensione

Il lavoratore può recedere dall'adesione allo SW a sua discrezione con un preavviso non inferiore a 30 giorni.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere senza preavviso.

Nello specifico l'azienda può revocare o sospendere temporaneamente lo svolgimento dell'attività lavorativa in SW nel caso di:

- cambio mansione o mutamento delle condizioni organizzative oggettive che consentono lo svolgimento della prestazione in SW.
- sopravvenute esigenze dell'ente di appartenenza che non rendano compatibile l'applicazione della modalità lavorativa in SW.
- prestazione lavorativa in regime di trasferta.

L'azienda, nell'attuazione del suo potere disciplinare ex art. 2106 c.c., si riserva di applicare sanzioni disciplinari o di revocare o sospendere temporaneamente l'attività lavorativa in SW anche nel caso in cui il dipendente durante lo svolgimento dell'attività in SW non adempia alle disposizioni citate nel punto 2.5.

Si confermano le prassi vigenti in materia di diritto all'assemblea.

Per quanto qui non espressamente richiamato vale quanto già stabilito dalla Legge n. 81 del 22 maggio 2017 e successive modifiche, dal Protocollo Nazionale del 7 dicembre 2021, dal vigente CCNL, nonché dal contratto di lavoro individuale tra la società e il lavoratore.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'M. J.', 'EM', 'cher', 'G', 'H', '12', 'SPT', 'M. J.', 'H', 'A', 'B', 'H']*



ASSOLOMBARDA

Letto, confermato e sottoscritto.

Società

Assolombarda

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

FIM-CISL

FIOM-CGIL

UILM-UIL

CSN

*Large handwritten signature*

*Handwritten signature*